

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
และทัศนคติต่อผู้บริหาร กับการทำงานเป็นทีมของครู



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
และทัศนคติต่อผู้บริหาร กับการทำงานเป็นทีมของครู



สุพรรณา สุขะวงศ์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณบดีวิทยาลัยการจัดการ ได้พิจารณาการศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและ
ทัศนคติต่อผู้บริหาร กับการทำงานเป็นทีมของครู” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยพะเยา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภกร พงศบางโพธิ์)

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

กรกฎาคม 2561



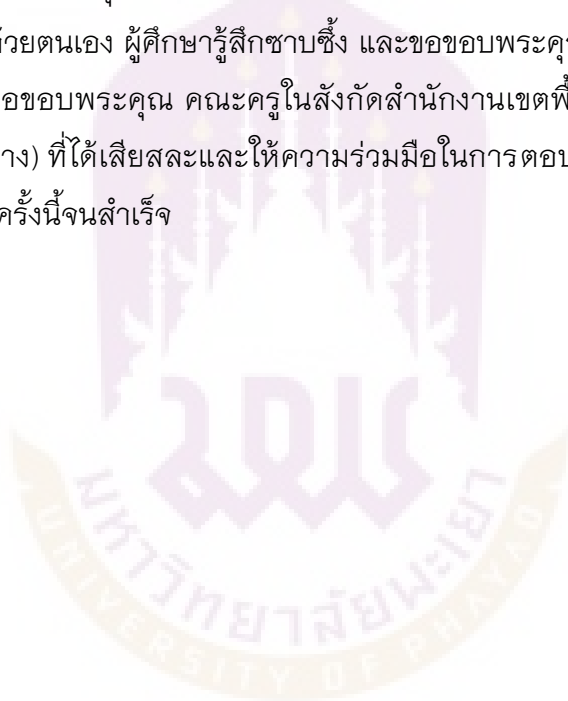
กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากผู้ศึกษาได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ ขอบพระคุณที่ท่านเสียสละเวลาอันมีค่า ตลอดจนให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ตลอดจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่ง ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.นรา สมประสงค์, ดร.ธารินทร์ รสานนท์ และ ดร.เกศินี โสขุมา ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้ง และขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ คณะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 (กลุ่มอำเภอบ้านฉาง) ที่ได้เสียสละและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้จนสำเร็จ

สุวรรณา สุยะวงศ์



เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร กับการทำงาน
เป็นทีมของครู

ผู้ศึกษาค้นคว้า: สุวรรณฯ สุยะวงค์ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2561

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ทัศนคติต่อผู้บริหาร, การทำงานเป็นทีมของครู

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และทัศนคติต่อผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู ศึกษาการทำนายการทำงานเป็นทีมของครู ด้วยการรับรู้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนประจำปีการศึกษา 2560 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 (กลุ่มอำเภอบ้านฉาง) จำนวน 136 คน จาก 5 โรงเรียน เลือกโดยสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัย เป็นแบบวัดมาตราประมาณรวมค่า ใช้วัดตัวแปรสำคัญ 3 ตัวแปร มีค่าความเที่ยงของคะแนนจากการวัดที่หา โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ .764 ถึง .918 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิง โดยสถิติที่ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และทัศนคติต่อผู้บริหาร กับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับสูง ($r = .744, .829; P < .001$) การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหารร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครูได้ร้อยละ 75.80 น้ำหนักการทำนายของตัวทำนาย ทั้งสองเป็น .400 ถึง .532 ตามลำดับ

Title: RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATOR'S PARTICIPATIVE MANAGEMENT, ATTITUDES TOWARD ADMINISTRATOR AND TEACHERS' TEAM WORKING

Author: Suwanna Suyawong, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2018

Advisor: Associate Professor Dr. Kosol Meekun

Keywords: Participative management, Attitudes toward administrator, Teachers' team working

ABSTRACT

This Relationship research was aim to study: the relationship between administrator's participative management, attitudes toward administrators and teachers' team working, prediction of teacher's team working by administrators and attitudes toward administrator. Samples were 136 teachers in the academic year 2017 from 5 schools in Rayong Primary Educational Service Area Office 1 (Ban Chang Group), selected by multi-stage sampling. Research instruments were summated rating scales, measured 3 important variables. Their score reliability were .764 to .918. The data was analyzed by basic and inferential statistics. The statistics for hypothesis testing were simple correlation and stepwise multiple regression.

The findings indicated that the relationship between administrator's participative management, attitudes toward administrator and teachers' team working were at high level ($r=.744, .829; P<.001$), the administrator's participative management and attitudes toward administrators could predict teachers' team working for 75.8%, beta (β) of the predictors were .400 and .532 respectively.



สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
การทำงานเป็นทีมของครู.....	6
ปัจจัยเชิงเหตุของการทำงานเป็นทีมของครู.....	13
ทัศนคติของครูต่อผู้บริหารในสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครู.....	23
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
ประเภทการวิจัยและแบบการวิจัย.....	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
ตัวแปรในการวิจัย.....	31
นิยามปฏิบัติการของตัวแปร.....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	36
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัย.....	37
5 บทสรุป	45
สรุปการดำเนินการวิจัย.....	45
สรุปผลการวิจัย	45
อภิปรายผลการวิจัย.....	46
ข้อเสนอแนะ	49
บรรณานุกรม.....	51
ภาคผนวก	58
ภาคผนวก ก แบบวัดตัวแปรสำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมิน.....	59
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ IOC (การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ).....	68
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	73
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคุณภาพเครื่องมือ	89
ภาคผนวก จ รายชื่อโรงเรียนที่เก็บข้อมูล.....	90
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า.....	91

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงอำนาจจำแนกและความเที่ยงของคะแนนจากเครื่องมือวิจัย.....	34
2	แสดงผลวิเคราะห์ลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง.....	37
3	แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง 3 ตัวแปร.....	38
4	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการทำงานเป็นทีมของครู (TWT) โดยมีตัวแปร ทำนาย 2 ตัว.....	39
5	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร และการทำงานเป็นทีมของครูที่เป็นตัวแปรรวม.....	40
6	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการทำงานเป็นทีมของครู โดยมีตัวแปรทำนาย 5 ตัวแปร.....	41
7	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับตัวแปรองค์ประกอบ.....	42
8	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการทำงานเป็นทีมของครูด้านการร่วมกันทำงานในทีม โดยมีตัวแปรทำนาย 5 ตัวแปร.....	42
9	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในทีม โดยมีตัวแปรทำนาย 5 ตัวแปร.....	43

สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1	กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	5
---	----------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสำเร็จของการทำงานย่อมขึ้นกับพฤติกรรมของผู้ทำงาน และความสำเร็จขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับการทำงานร่วมกันของเหล่าสมาชิกในองค์ (สำนักราชเลขาธิการ, 2560, สื่อออนไลน์) ดังพระบรมราโชวาทตอนหนึ่งของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช महाराज เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันของหน่วยงานราชการ ที่ประทานในโอกาสพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ข้าราชการ ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2513 ความว่า “การจะทำงานที่มั่นคงและก้าวหน้านั้น มิใช่ที่จะก้มหน้าก้มตาทำหน้าที่ของแต่ละคนเท่านั้น จะต้องมีความร่วมมือสัมพันธ์กันระหว่างหน่วยงานทุกหน่วย เพื่อให้งานรุดหน้าไปพร้อมเพรียงกัน”

การทำงานของเหล่าสมาชิกในองค์การ ควรจะเป็นแบบร่วมมือกันทำงาน ทำงานเป็นทีม ในลักษณะการทำงานดังกล่าว Tuckman (1965) ได้อธิบายไว้ว่า เป็นการรวมตัวกันของเหล่าสมาชิกในองค์การ ตามคุณสมบัติของแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับลักษณะงาน เพื่อระดมความคิดเห็นต่าง ๆ ให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ภายใต้บรรทัดฐานของกลุ่ม ที่มุ่งปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสมาชิกในกลุ่ม อาจมีการเปลี่ยนแปลงของการรวมตัวกันหรืออาจแยกย้ายออกจากการกลุ่ม ซึ่งย่อมมีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์การ

ในส่วนของสถานศึกษา อุทัย บุญประเสริฐ (2547) เห็นว่า ความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของครู ในฐานะเป็นกลุ่มบุคลากรสำคัญและส่วนใหญ่ในสถานศึกษา ย่อมขึ้นอยู่กับการทำงานเป็นทีมของครูเป็นสำคัญ เพราะเมื่อเข้ามาอยู่ร่วมกันในองค์การแล้วต่างคนต่างก็ต้องรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ตามกลุ่มงานตามสายงานของตน ซึ่งถ้าทุกคนรู้จักหน้าที่และรับผิดชอบดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลประสานการทำงานร่วมกันด้วยดี ก็จะมีส่วนช่วยให้องค์การไปสู่เป้าหมายเดียวกันสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ นำไปสู่ความก้าวหน้าและรุ่งเรืองขององค์การ

การทำงานเป็นทีมของครูจึงเป็นการทำงานแบบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานในสถานศึกษา ขณะที่ในระดับชาติสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนดให้ครูมีจรรยาบรรณวิชาชีพด้านคุณภาพการปฏิบัติงานในสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ เสริมแรงให้กำลังใจ ปรับตัวและแสดง

บทบาทผู้นำอย่างเหมาะสมกับเพื่อนร่วมงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กำหนดให้สมรรถนะการทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะหลักของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญสำหรับครูและสถานศึกษาทุกแห่ง ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่สายงานในโรงเรียน ที่ทุกฝ่ายต้องตระหนักในทุกระดับขององค์การ ซึ่งต้องนำไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงที่สุด

จากการศึกษา พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูที่มีประสิทธิภาพจะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูง (ชัยภร สีสมาตร, 2553) สถานศึกษาจึงต้องการให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสูง จากสภาพที่เป็นอยู่จะพบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครูบางคนมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสูง บางคนมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมต่ำ ซึ่งความแตกต่างดังกล่าว อาจเป็นเพราะมีปัจจัยเชิงเหตุที่แตกต่างกัน

ขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาน่าจะเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการทำงานของครู โดยเฉพาะในด้านบทบาทการเป็นผู้นำของสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้มีบทบาทต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม การเป็นผู้อำนวยการอำนวยความสะดวก การประสานความสัมพันธ์ การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การประเมินภายในและภายนอก การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยพัฒนา การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และการส่งเสริมเทคโนโลยี (ธีระ รุญเจริญ, 2548) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการดำเนินการต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บทบาทที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู ดังนั้น การรับรู้ของครูต่อการบริหารอย่างมีส่วนร่วมของผู้บริหาร จึงน่าจะมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของครู ดังเช่นที่พบในการศึกษาของ อังคณา ทีภูเวียง (2551) ที่ได้ศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างและจูงใจ หรือพัฒนาให้ครูในสถานศึกษาสามารถทำงานเป็นทีมได้

นอกจากนี้ ทศนคติของครูต่อผู้บริหารก็น่าจะเป็นเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้วย เพราะทศนคติของครูอาจมีผลต่อพฤติกรรมที่จะยอมรับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นผู้บังคับบัญชา และมีแนวโน้มต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานทั้งทางบวก (Positive) ไม่มีผล (Passive) หรือมีผลทางลบ (Negative) ภายในองค์การ

จากความเป็นมาและความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของครูและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีมของครูนั้นจะเหมาะสม หรือมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น จะขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในตัวบุคคลผู้เป็นครูเอง เช่น ทศนคติ และลักษณะทางจิตใจอื่น ๆ และปัจจัยภายนอก ซึ่งอาจเป็นบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างการเรียนรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหารของครูกับการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในการพัฒนาหรือการบริหารจัดการบุคลากรครูในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร กับการทำงานเป็นทีมของครู
2. เพื่อศึกษาร้อยละในการทำนายนายการทำงานเป็นทีมของครูด้วยการรับรู้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และทัศนคติต่อผู้บริหาร

สมมติฐานของการวิจัย

1. การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และทัศนคติต่อผู้บริหารสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
2. การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร ร่วมกันทำนายนายการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มอำเภอบ้านฉาง ปีการศึกษา 2560 จำนวน 326 คน

ขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ มี 2 ตัวแปร คือ การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร

ตัวแปรตาม คือ การทำงานเป็นทีมของครู

ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยนี้ ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 9 เดือน เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2560 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561

นิยามศัพท์เฉพาะ

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่อยู่พื้นที่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เฉพาะที่อยู่ในอำเภอบ้านฉาง

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติราชการแทนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เฉพาะที่อยู่ในอำเภอบ้านฉาง

ครู หมายถึง บุคลากรทำหน้าที่หลักในการสอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เฉพาะที่อยู่ในอำเภอบ้านฉาง

การทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง การที่กลุ่มครูในสถานศึกษาร่วมกันปฏิบัติงาน ภายในสถานศึกษาโดยมีเป้าหมายร่วมกัน และทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการยอมรับซึ่งกัน และกัน ร่วมมือกันช่วยดำเนินงานของกลุ่ม เห็นประโยชน์ร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงาน และแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อ ประโยชน์ร่วมกัน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา บุคลากรครูในสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องใน กระบวนการวางแผนตัดสินใจ มีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ร่วมกิจกรรมดำเนินงานที่กำหนดร่วมแก้ไขปัญหาของการบริหารที่สำคัญให้มีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์ และการประเมินผลของสถานศึกษา สามารถวัดได้โดยดูจากระดับการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา

ทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร หมายถึง การที่ครูรู้ว่าผู้บริหารมีผลด้านประโยชน์หรือ โทษต่อตนเองอย่างไร โดยที่ครูมีความรู้สึกต่อผู้บริหารในลักษณะชอบ เห็นคุณค่า เห็นว่าดีงาม หรือความรู้สึกในทางตรงกันข้าม ทั้งความรู้ความเข้าใจในบทบาทของผู้บริหาร ความเชื่อมั่น นับถือผู้บริหาร และประสบการณ์ที่ครูเคยประสบกับผู้บริหารสถานศึกษา

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

เมื่องานวิจัยนี้สำเร็จคาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้ที่น่าเชื่อถือเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู
2. ได้แนวทางในการวิจัยต่อไปทางด้านการบริหารการทำงานเป็นทีมของครู
3. ได้แนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อการบริหารการศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งเป็นตัวแปรตามของการวิจัย ผู้วิจัยได้ผสมผสานแนวคิดของ แมคเกรเกอร์ และเบอร์วิส (McGregor and Burvis, 1970); ฆูดค็อก และฟรานซิส (Woodcock and Francis, 1994); สำนักพัฒนาการฝึกหัดครู (2546); กระทรวงศึกษาธิการ (2546) สังเคราะห์เป็นการทำงานเป็นทีมของครู 5 องค์ประกอบ ในที่สุดหลอมรวมเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการทำงานในทีม และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในทีม

ในส่วนตัวแปรปัจจัยการทำงานของครู ได้เลือกการรับรู้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารเป็นปัจจัยภายนอก และทัศนคติต่อผู้บริหารเป็นปัจจัยภายใน

กรอบแนวคิดของการวิจัย เป็นดังต่อไปนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร กับการทำงานเป็นทีมของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่คาดว่าจะจะเป็นปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวเนื่องกับการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อกำหนดความหมาย และการวัดตัวแปร ใช้กำหนดกรอบแนวคิด และสมมติฐานของการวิจัย มีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครู

1.1 ความหมาย ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และวิธีการวัด

1.2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการทำงานเป็นทีม

1.3 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

2. ปัจจัยเชิงเหตุของการทำงานเป็นทีมของครู

2.1 แนวคิดทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม

2.2 การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครู

2.3 ความหมาย ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม และวิธีการวัด

2.4 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.5 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู

3. ทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร กับการทำงานเป็นทีมของครู

3.1 ความหมาย ความสำคัญของทัศนคติ และวิธีการวัด

3.2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ

3.3 ทัศนคติของครูต่อผู้บริหารในสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู

การทำงานเป็นทีมของครู

ความหมาย ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และวิธีการวัด

มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและสรุปว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกขององค์การ ดังที่ วูดค็อก (Woodcock, 1981) ได้ให้ความหมายของ “ทีม” ว่าเป็น กลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งที่มีการแลกเปลี่ยนวัตถุประสงค์

ทั่วไป และเป็นผู้ที่ต้องการจะทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทีมไม่ใช่เป็นกระบวนการรวมกลุ่มกันทางสังคมเพื่อความบันเทิง และไม่ใช่เป็นการรวมกลุ่มผู้ฟังเพื่อต้องการที่จะรับฟังเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อเรียนรู้ โดย วูดค็อก ได้ยกตัวอย่างว่า สภาสมาชิกชน หรือสภาล่างของระบบการปกครองแบบอังกฤษ (House of common) ไม่จัดว่าเป็นทีม เนื่องจากประกอบด้วยบุคคลที่มีความสนใจแตกต่างกันเฉพาะกลุ่มที่อาจดูเหมือนมีการแลกเปลี่ยนร่วมกัน แต่เมื่อพิจารณา จะเห็นว่า ปราศจากข้อตกลงที่ผูกมัดใด ๆ ที่จะกิจกรรมร่วมกัน

ในส่วนของความหมายของการทำงานเป็นทีม ในประเทศไทยมีนักวิชาการที่ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีม และได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ต่าง ๆ อาทิ

สุริพร พึ่งพุทธคุณ (2550, หน้า 1-3) ให้ความหมายว่า ทีม หมายถึง คนกลุ่มเล็ก ๆ ที่มีทักษะการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นทักษะที่เติมเต็มซึ่งกันและกันและมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยสมาชิกในทีมทุกคนต่างก็มีส่วนรับผิดชอบต่อเป้าหมายของทีมร่วมกัน นอกจากนี้การทำงานเป็นทีม ยังต้องอาศัยการประสานงานระหว่างสมาชิกในระดับสูงด้วย

ซึ่ง สุนันทา เลาหนันท์ (2551, หน้า 40) ได้ให้ความหมายว่า ทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่มช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

ส่วนที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม พนิดา รัตนไพโรจน์ (2542, หน้า 27) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า หากการปฏิบัติหน้าที่นั้นไม่คำนึงถึงหลักในการทำงานเป็นทีมแล้ว ย่อมประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ได้ยาก เพราะหลักการทำงานเป็นทีมจะเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงแนวทางในการปฏิบัติและหน้าที่รับผิดชอบของผู้ที่อยู่ในทีม ได้ช่วยให้การทำงานเป็นทีมดำเนินไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผล ผู้ที่ศึกษาในระยะต่อมา เช่น ช่อฉัตร บุญเฉลิม (2552, หน้า 20) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน โดยมีการกำหนดบทบาทของสมาชิก คือ บทบาทผู้นำ และบทบาทสมาชิก มีการวางแผนตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน สมาชิกในทีมมีความสัมพันธ์ติดต่อสื่อสาร มีความสามัคคี มีความผูกพัน เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โดยสรุป การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลที่รวมกลุ่มกัน เพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน และสมาชิกทุกคนในทีมต่างใช้ทักษะประสบการณ์และความสามารถช่วยกันทำงาน ประสานงานกันตามบทบาทที่รับผิดชอบร่วมแก้ไขปัญหาและร่วมดำเนินงาน เพื่อให้ได้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายเดียวกัน ดังนี้ การทำงานเป็นทีม จึงต้องประกอบไปด้วยทีมงานและการปฏิบัติงานรวมกัน ตามเป้าหมายของทีมงาน

สำหรับการวัดการทำงานการเป็นทีมนั้น จะประเมินจากองค์ประกอบของทีมงาน จากการทบทวนและประมวลวรรณกรรม โดยแนวคิดของการวัดการทำงานเป็นทีม ที่นิยมนำมาพิจารณา คือ แนวคิดของ ร็อบบิ้นส์ (Robbins, 2001) ที่ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล และพบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิผลนั้น จะมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ 1) การจัดรูปแบบงาน (Work design) 2) การจัดองค์ประกอบ (Composition) 3) การจัดบริบท (Context) 4) การจัดกระบวนการ (Process) ซึ่งทั้งสี่เป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยสามารถนำมาวัดถึงประสิทธิผลของทีมงาน ดังที่ ร็อบบิ้นส์ ได้ศึกษาไว้

งานวิจัยครั้งนี้ ได้นำแนวคิดของ ร็อบบิ้นส์ มาเป็นฐานของแนวคิดในการวิจัย เพื่อประกอบการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย และผสมผสานกับแนวคิดที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาไทย ซึ่งมีเกณฑ์มาตรฐานจากการประเมินคุณภาพครูของกระทรวงศึกษาธิการ ดังที่จะกล่าวต่อไปในแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

แนวคิด ทฤษฎีของการทำงานเป็นทีม มีผู้ศึกษาและวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ผู้วิจัยได้รวบรวมประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมไว้ต่าง ๆ ดังนี้

เวย์น และเซซิล (Wayne and Cecil, 1978) ได้เสนอหลักในการทำงานเป็นทีมไว้ว่ามีหลักสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมของสมาชิกในองค์การ ดังนี้ 1) บทบาทของสมาชิกแต่ละคนในทีมมีความเข้าใจอันดีต่อกัน 2) เข้าใจทักษะของทีมและบทบาทหน้าที่ทั้งหมดขององค์การ 3) เพิ่มการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกทุกคนในทีมเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ซึ่งทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพ 4) มีการสนับสนุนระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มด้วยกันเป็นอย่างมาก 5) เข้าใจในกระบวนการกลุ่มพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในกลุ่ม เพื่อการทำงานด้วยกันอย่างใกล้ชิด 6) มีแนวทางการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นทีม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน 7) ความสามารถในการใช้ความคิดที่แตกต่างกันให้เกิดประโยชน์มากกว่าการทำลาย 8) มีความร่วมมือประสานงานกันระหว่างสมาชิก ลดการแข่งขันเพื่อเอาชนะ 9) การเพิ่มสมรรถภาพของกลุ่มในการทำงานร่วมกับกลุ่มอื่น ๆ ทั้งภายในภายนอกองค์การ 10) มีความรู้สึกดีต่อกันและกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม

ร็อบบิ้นส์ (Robbins, 2001) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล และพบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิผลนั้น จะมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ 1) การจัดรูปแบบงาน (Work design) ทีมงานที่มีประสิทธิผลต้องปฏิบัติงาน และมีความรับผิดชอบร่วมกันในการทำให้งานบรรลุเป้าหมาย การออกแบบจัดรูปงานจึงมีความสำคัญโดยต้องคำนึงถึงตัวแปรต่าง ๆ เช่น ต้องมีเสรีภาพและความอิสระในการทำงาน มีโอกาสได้ใช้ทักษะและความรู้ความสามารถต่าง ๆ

งานมีลักษณะที่สามารถทำสำเร็จได้เป็นภาพรวม ทั้งงานและผลผลิตมีความชัดเจนงาน หรือโครงการที่ส่งผลต่อคนส่วนใหญ่ 2) การจัดองค์ประกอบ (Composition) เป็นด้านที่เกี่ยวกับวิธีจัดทีมงานว่า ควรเป็นเช่นไร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ เช่น ความสามารถและบุคลิกภาพของสมาชิกทีมงาน การกำหนดบทบาทของสมาชิกให้หลากหลาย ขนาดของทีมงาน ความยืดหยุ่นของสมาชิก และความเต็มใจร่วมทีมของสมาชิก 3) การจัดบริบท (Context) มีองค์ประกอบสำคัญด้านบริบทอยู่ 3 ประการที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของทีมเกิดประสิทธิผล ได้แก่ ทรัพยากรเพียงพอ ภาวะผู้นำที่ดี และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการตอบแทนที่ดี และ 4) การจัดกระบวนการ (Process) ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพของทีม ได้แก่ สมาชิกมีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ร่วมกันการกำหนดเป้าหมายเฉพาะทีม ความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม การบริหารความขัดแย้งและการลดการอ้อมแรง หรือการเอาเปรียบในการทำงานของสมาชิกบางคน เป็นต้น

จากแนวคิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของ โรบบินส์ (Robbins, 2001) เห็นว่าการทำงานเป็นทีมเป็นการรวมกลุ่มเพื่อดำเนินงานไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ รวมถึงนำปัญหามาแก้ไข โดยใช้ทรัพยากร ภาวะผู้นำ การประเมินผล สามารถทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีอิสรเสรีในการใช้ทักษะความสามารถ มีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ สามารถทำสำเร็จได้เป็นภาพรวม ทั้งงานและผลผลิตมีความชัดเจนงาน หรือโครงการที่ส่งผลต่อคนส่วนใหญ่ โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการเพิ่มคุณค่าของผลผลิต ความพึงพอใจของสมาชิก การเพิ่มพูนความสามารถของทีมงาน แต่ทั้งนี้แนวคิดของ โรบบินส์ ยังจำกัดอยู่ภายในองค์การ ยังไม่ได้กล่าวถึงผลประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและองค์การภายนอก หรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม ซึ่งผู้บริหารจะต้องบริหารตามสถานการณ์ ที่จะเข้ามามีอิทธิพลหรือส่งผลกระทบต่อองค์การเป็นสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยจะนำแนวคิดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมาประกอบ เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงขอบเขตการวิจัย เพื่อความเที่ยงและความตรงของงานวิจัย

สำหรับในประเทศไทย มีผู้ศึกษาถึงแนวคิดการทำงานเป็นทีมไว้ต่าง ๆ อาทิ วิชัย โถสุวรรณจินดา (2543) ได้เสนอหลักปฏิบัติการทำงานเป็นทีมไว้ 15 ประการ ดังนี้ 1) ทีมต้องมีอุดมการณ์ที่แน่นอนซึ่งสมาชิกทุกคนยอมรับ 2) ถือความถูกต้องที่ไม่จำเป็นต้องถูกใจ 3) ประนีประนอมโดยมีน้ำใจของความช่วยเหลือ เพื่อบรรลุเป้าหมายรวมเดียวกัน 4) อภัยซึ่งกันและกัน 5) อภัยพยายามเอาเปรียบกัน 6) ถือว่าทุกคนมีความสำคัญเท่ากัน 7) เคารพในสิทธิและเสรีภาพส่วนตัวของผู้อื่น 8) อย่าเด่นแต่คนเดียวต้องเด่นทั้งทีม 9) ถือว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็น

ของธรรมดา 10) เมื่อมีปัญหาหรือไม่พอใจอย่าเก็บเอาไว้หรืออย่าไปพูดลับหลัง แต่ให้นำปัญหา มาพูดให้เข้าใจกัน 11) รู้จักแบ่งงานและประสานงานกัน 12) มีความคิดเป็นอิสระในการทำงาน พอสมควร 13) ต้องปฏิบัติตามกฎหรือระเบียบของทีมอย่างเคร่งครัด 14) ยอมรับผิดเมื่อทำผิด 15) เมื่อมีการขัดแย้งกันในกลุ่ม ให้ถือว่าเป็นการมองปัญหาคนละด้านเกิดขึ้นเป็นของธรรมดา

ชาญชัย อาจินสมอาจารย์ (2543, หน้า 20) ได้แสดงองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิผล แนวใหม่ ประกอบด้วย 1) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ 2) บรรยากาศการทำงานที่ปราศจาก พิธีรีตอง 3) การมีส่วนร่วม 4) การรับฟังซึ่งกันและกัน 5) ความไม่เห็นด้วยในทางบวก 6) ความเห็น พ้องกัน 7) การสื่อสารที่เปิดเผย 8) บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน 9) ภาวะผู้นำร่วม 10) ความสัมพันธ์กับภายนอก 11) รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย 12) การประเมินผลตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทิศนา แคมมณี (2545, หน้า 11) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะ การทำงานเป็นทีมที่มันต้อง ประกอบไปด้วยปัจจัย 6 ประการ คือ 1) ต้องมีเป้าหมายร่วมกัน 2) ต้องมี ส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) มีการติดต่อสื่อสารกันภายในกลุ่ม 4) มีการร่วมมือประสานงานกัน ในกลุ่ม 5) มีการตัดสินใจร่วมกัน 6) มีผลประโยชน์ร่วมกัน

จากแนวคิดข้างต้น เห็นได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีหลักและองค์ประกอบที่หลากหลาย ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จดังที่องค์การได้วางเป้าหมายไว้ โดยมีรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่ เป็นทางการ สมาชิกในทีมมีการนำร่วมกันในการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ทีมงานสามารถ ติดต่อสื่อสารกันได้ มีการนำของสมาชิกในองค์การเพื่อการดำเนินงานของทีมงานให้บรรลุ เป้าหมายได้อย่างถูกต้องมีการบริหารทีมงาน มีการร่วมมือและสร้างความท้าทายในการบริหาร ทีมงาน และการสร้างทีมงานทั้งที่เป็นทางการและไม่ทางการ จะสำเร็จและมีประสิทธิภาพได้ ต้องมีองค์ประกอบพื้นฐานที่จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และต้องร่วมกัน จัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงาน เพราะทีมงานจะต้องประกอบไปด้วยบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการทำงานร่วมกัน มีส่วนร่วมต่อกันในงาน รวมถึงผู้บริหารต้องอาศัยทักษะ ของภาวะผู้นำและกลยุทธ์การบริหารทีมงาน กำหนดและสื่อสารวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เดียวกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกภายในทีมอย่างมีระบบ มีการฟังพาดำซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน มีการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน เพราะการจะมีทีมงานที่มีประสิทธิผล หรือไม่นั้น มิได้ขึ้นอยู่กับการมีทีมงานหรือไม่มีทีมงาน แต่ต้องมีระบบแบบแผน แม้ว่าทีมงาน จะจัดตั้งขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ เพราะผลลัพธ์สุดท้ายเพื่อให้ได้ผลผลิตจากการดำเนินงานที่มี คุณภาพและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ (สุนันทา เลาหนันท์, 2551, หน้า 62)

สามารถสรุปหลักการทำงานเป็นทีมได้ว่า เป็นการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ ร่วมกันของสมาชิกทุกคนในกลุ่มอย่างชัดเจน มีจำนวนสมาชิกในกลุ่มที่สามารถสื่อสารโต้ตอบกัน

อย่างเปิดเผยและจริงใจ มีความรู้ ความสามารถ ร่วมมือร่วมใจ ร่วมคิดแก้ปัญหา ร่วมการตัดสินใจ รับผิดชอบเกี่ยวกับงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อให้การทำงานเป็นทีมได้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กลุ่มต้องการ เพราะถ้าหากรวมกลุ่มแล้วขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งแล้ว การรวมกลุ่มนั้น คือ การรวมกลุ่มธรรมดา ไม่ใช่ลักษณะการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

ในวงการศึกษ สถานศึกษา เป็นองค์การหนึ่งที่มีหน้าที่ในการให้บริการการศึกษาและสร้างคนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของทางรัฐบาล การบริหารจัดการที่ทีมงานให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นงานสำคัญที่ต้องดำเนินการเพื่อให้การประสานงานให้ทุกคนในองค์การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการของการบริหารที่ดี ดังเช่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 9) ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่กำกับและดูแลการศึกษาของชาติ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทีมงานที่ดีว่า ต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ 8 ประการ คือ 1) ความไว้วางใจเชื่อใจกันของสมาชิก 2) ความเข้าใจและเห็นใจกันของสมาชิก 3) สมาชิกมีความเห็นร่วมกัน 4) สมาชิกมีผลประโยชน์ร่วมกัน 5) สมาชิกมีความเต็มใจการร่วมมือกัน 6) ให้โอกาสกับสมาชิกทุกคน 7) สมาชิกมีการยอมรับซึ่งกันและกัน 8) มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน

สำนักพัฒนาการฝึกหัดครู (2546, หน้า 161-162) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นความร่วมมือร่วมใจการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงต้องมีองค์ประกอบสำคัญไว้เพื่อให้เป็นมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม คือ 1) มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกันสอดคล้องกัน 2) สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา 3) มีการสนับสนุนและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) สมาชิกร่วมมือกันและใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ 5) ใช้กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม 6) ใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 7) มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 8) มีการทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน 9) มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับหน่วยงาน

สุเมธ งามกนก (2551) ได้กล่าวถึง การสร้างทีมงานในสถานศึกษาสาระโดยสรุป คือ ทีมงานในสถานศึกษา คือ กลุ่มบุคคลที่มาทำงานร่วมกัน มีการประสานบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ต่อการสื่อสาร การประสานงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน กิจกรรมบางอย่างต้องการการทำงานเป็นกลุ่ม การทำงานคนเดียวนั้นย่อมทำได้แต่อาจมีข้อจำกัด จึงต้องอาศัยการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อช่วยกันสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ดังนั้น ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็น

สิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร การสร้างทีมงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ การสร้างทีมงานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยภาวะผู้นำและกลยุทธ์ของผู้บริหารในการสร้างทีมงาน หากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อทีมงานและสร้างทีมงานที่มีคุณภาพขึ้น ทีมงานนั้นจะช่วยสร้างคนที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษามีบุคลากรที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และจะช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ยงยุทธ เกษสาคร (2554, หน้า 52-54) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างทีมงานในสถานศึกษา ผู้บริหารที่จะต้องมีการจัดกระบวนการการทำงานอย่างเป็นระบบ ด้านการวางแผนงาน การจัดระเบียบงาน การประสานงาน การสื่อความหมาย การมอบหมายงาน การวินิจฉัยสั่งการ การมีมนุษยสัมพันธ์ กระบวนการกลุ่ม การประเมินผลงาน และมีเทคนิควิธี การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการทำงานเป็นทีมขึ้นอยู่กับทีมงาน หากสมาชิกของทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ได้รับย่อมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หากสมาชิกของทีมงานไม่ให้ความร่วมมือ ผลงานที่ได้รับย่อมไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดความเสียหาย การบริหารสถานศึกษาภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลง ต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ อาศัยความร่วมมือปฏิบัติงาน เพื่อให้งานเป็นไปตามแผน และเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นที่ผู้เกี่ยวข้องจะต้องมีทักษะในการทำงานเป็นทีม

กรกนก บุญชูจรัส และภัทรพล มหาจันทร์ (2553) ได้สรุปผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ความคิดเชิงบวก การรวมทีม การจัดการความรู้ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน โครงสร้างของ ทีม และการกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า บทบาทของครูในการทำงานเป็นทีม เป็นส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ทีมงานครูจึงมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลดังเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และให้บริการต่อผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และตอบสนองนโยบายของรัฐที่มุ่งสู่การสร้างคุณภาพคนเพื่อพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของชาติ ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการบังคับบัญชา วางแผน จัดสรรทรัพยากร จัดการ กำกับและควบคุมดูแล รวมถึงการติดตามและประเมินผล ตามหน้าที่ของการบริหาร ซึ่งย่อมมีความสำคัญ มีอิทธิพลและความสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และแผนงานที่ได้วางแผนไว้ การปฏิบัติงานร่วมกันของครู จึงต้องมีการบริหารจัดการทีมงาน และมี

การทำงานเป็นทีมของครูที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา

โดยสรุป การทำงานเป็นทีมของครู มี 2 ด้าน คือ

1. ด้านการร่วมกันทำงานในทีม หมายถึง ครูในโรงเรียนทุกคนเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง และสามารถนำทักษะ ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลมาดำเนินบทบาทของแต่ละงานตามกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดได้อย่างเหมาะสมต่อการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ

2. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในทีม หมายถึง ครูในโรงเรียนทุกคน สามารถแสดงออกและทำงานร่วมกันได้อย่างเปิดเผย มีการสื่อสาร การโต้ตอบ การเสนอแนะในการตัดสินใจและทำงานซึ่งกันและกันได้อย่างเสรี สามารถให้ความไว้วางใจ ยอมรับ และเชื่อถือในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของกันและกัน

การวัดการทำงานเป็นทีมของครู วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบวัดมาตรฐานประเมินรวมค่า ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตรฐานประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดมีจำนวน 14 ข้อ

ปัจจัยเชิงเหตุของการทำงานเป็นทีมของครู

ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม

ในการศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครู มีประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลถึงการทำงานเป็นทีม การวิจัยนี้จึงใช้แนวการวิเคราะห์สาเหตุการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ในรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) มาประกอบการศึกษา ซึ่งทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นี้ เป็นแนวคิดรากฐานของ Magnusson and Endler (1977 อ้างอิงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2541) ซึ่งต่อมามีการนำไปใช้ศึกษาปัจจัยเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ อาทิ Walsh, Craik, and Price (2000); Tett and Burnett, 2003 โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่ว่า มนุษย์ย่อมมีสาเหตุแห่งพฤติกรรมจากสภาพภายในและภายนอก ที่มีปฏิสัมพันธ์กันตามสถานการณ์ โดยมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อกัน สามารถแปรเปลี่ยนได้ในชั่วขณะหนึ่ง หรือตลอดไป ซึ่งก่อให้เกิดกระบวนการแสดงออกทางพฤติกรรมที่แตกต่างกัน อาทิ ด้านสถานการณ์ สิ่งที่อยู่รอบตัวบุคคล ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต เช่น แรงสนับสนุนจากคนรอบข้าง ความรู้สึกได้รับการส่งเสริม ความถี่ที่ได้รับสภาพอากาศ อุณหภูมิ เป็นต้น กับจิตลักษณะเดิม เช่น สภาพสติปัญญา ความเชื่อ นิสัย บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าหรือการประเมินตนเอง เป็นต้น ซึ่งล้วนมีปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งนี้สถานการณ์กับจิตลักษณะเดิม สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และส่งผลให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงได้

อาทิ ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงการประเมินคุณภาพสถานศึกษา เป็นต้น

งานวิจัยนี้ ได้นำมาเป็นแนวทางพื้นฐานสำคัญ เพื่อการทบทวนวรรณกรรมและประมวลต่าง ๆ ต่อการกำหนดตัวแปรในการอธิบายและทำนายพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครู โดยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม กล่าวว่ สาเหตุสำคัญของพฤติกรรมใด ๆ ของมนุษย์เกิดจาก 4 กลุ่มสาเหตุ ตามลักษณะสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งหมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน เป็นสิ่งที่เอื้อ หรือขัดขวางการเกิดพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ที่ล้วนเป็นจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ โดยรอบ คือ 1) สถานการณ์ของสถานศึกษา เช่น ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียน ที่ตั้งโรงเรียน ประเภทโรงเรียน ขนาดโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคมของโรงเรียน การแข่งขันกันต่างโรงเรียน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากโรงเรียนอื่น ๆ เป็นต้น 2) เจตคติหรือทัศนคติที่มีอยู่ของครู หมายถึง ลักษณะภายในของครูที่ค่อนข้างคงที่ ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน เป็นเจตคติหรือทัศนคติที่ก่อตัวขึ้นสะสมมาถึงปัจจุบัน ตัวแปรกลุ่มนี้ เช่น แรงจูงใจ ความสนใจ การควบคุมตน เป็นต้น 3) ทัศนคติร่วมกับสถานการณ์ หรือที่เรียกว่า การปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) หมายถึง มีตัวแปรด้านทัศนคติเดิมอย่างน้อย 1 ด้านร่วมกับตัวแปรด้านสถานการณ์อย่างน้อย 1 ด้าน และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และ 4) ทัศนคติตามสถานการณ์หรือเรียกว่าปฏิสัมพันธ์ในตน (Organismic interaction) หมายถึง ทัศนคติที่เป็นผลจากการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างความรู้สึกนึกคิดเดิมของครูกับสถานการณ์ปัจจุบันภายในตัวบุคคล โดยทัศนคติตามสถานการณ์มักแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์โดยง่าย หรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ เช่น เมื่อสถานศึกษาต้องได้รับการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐาน การได้รับคำสั่งเด็ดขาดจากผู้บริหารต่อสถานการณ์หนึ่ง ๆ เป็นต้น

ดังกล่าวข้างต้น เมื่อประมวลแนวคิดทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งมุ่งหาความสัมพันธ์และสาเหตุในการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานเป็นทีม ตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) จึงได้นำทฤษฎีดังกล่าวมาสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยมุ่งศึกษากลุ่มตัวแปรที่เป็นสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ 2 กลุ่ม ตามทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม โดยกลุ่มหนึ่ง คือ ลักษณะตามสถานการณ์ หรือการปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic interaction) ซึ่งเป็นลักษณะทางจิตของบุคคลที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคลกับสถานการณ์ปัจจุบันที่บุคคลเผชิญอยู่ เป็นจิตลักษณะที่ไวต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ หรือเป็นจิตลักษณะที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น การรับรู้การบริหารของผู้บริหาร และทัศนคติของตนเองต่อพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง หรือบทบาทใดบทบาทหนึ่ง เป็นต้น ซึ่งการทบทวน

วรรณกรรมทั้งหมดในงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของครู โดยประมวลจากปัจจัยเชิงเหตุของการทำงานเป็นทีมของครูในสองปัจจัย คือ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน โดยปัจจัยเหตุภายนอกคือ การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยเหตุภายในคือ ทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร โดยนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายใต้การประมวลแนวคิดทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม

การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู

ความหมาย ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมและวิธีการวัด

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation management) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนเข้าร่วมคิดพิจารณา แสดงความคิดเห็น วางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ ในการดำเนินกิจกรรม และปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน โดยมีผู้ศึกษาและได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) ดังนี้

โรบบินส์ (Robbins, 1990, p. 156) ให้ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่าเป็น การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกับผู้บริหาร

สมยศ นาวิกาน (2545, หน้า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการของการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่า ผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้เข้ากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและต้องการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2548, หน้า 20-21) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจในองค์การทั้งที่เป็นเรื่องปกติและเรื่องสำคัญ พนักงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย แก้ปัญหา และทำการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อทั้งองค์การและงานของเขา และทำให้มั่นใจว่าองค์การของตัวเองอยู่ในเป้าหมายในรูปของการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าที่เขาให้บริการ ซึ่งพัฒนาการเมื่อเร็ว ๆ นี้ ในทฤษฎีการบริหารได้เพิ่มการเน้นไปยังความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานในการวางแผนและตัดสินใจที่มีผลกระทบต่องานของเขา การมีส่วนร่วมของพนักงานได้กลายเป็นสิ่งสำคัญต่อบริษัทเอกชนที่

ประสบความสำเร็จมากที่สุด เช่น Hewlett Packard และ W. L. Gore Associates ด้วยการเน้นในคุณภาพของการศึกษา มีการค้นหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อเอาชนะปัญหาขององค์การที่ก่อความรำคาญให้กับโรงเรียนและสนับสนุนบุคลากรของโรงเรียนด้วยความกระตือรือร้นต่อการปรับปรุงโรงเรียน

วินัย ดิสงส์ (2550, หน้า 49) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงขึ้น

ณัฐพงษ์ กิติทรัพย์กาญจนนา (2551, หน้า 32) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการเข้าไปเกี่ยวข้องในการกิจกรรมส่วนรวม ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมมือร่วมใจ การให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และร่วมประเมินผล

วรุณี ดวงจำปา (2554, หน้า 15) สรุปความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กิจกรรมและโครงการขององค์การ

สำหรับภาครัฐ ด้วยความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาได้นำมากำหนดเป็นหนึ่งในสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และได้เสนอแนะถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และให้นำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาด้วย เพื่อให้เป็นไปตามประโยชน์ของการบริหารสถานศึกษา คือ 1) ช่วยสร้างความสามัคคีและรวมพลังบุคลากรในองค์การ 2) ทราบถึงความต้องการในการพัฒนางานขององค์การ 3) เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน 4) ช่วยลดความขัดแย้งและต่อต้านจากบุคลากรระดับปฏิบัติการ 5) สร้างบรรยากาศการทำงาน ทั้งนี้ เนื่องด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการจูงใจให้บุคคลร่วมปฏิบัติงานในองค์การ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ โดยมีสาระสำคัญคือการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของสมาชิก การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมายและการมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ (จันทราณี สงวนนาม, 2551)

โดยสรุป การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา บุคลากรครูในสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้อง ในกระบวนการวางแผนตัดสินใจ มีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ร่วมกิจกรรมดำเนินงานที่กำหนดร่วมแก้ไขปัญหาของการบริหารที่สำคัญให้มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และการประเมินผลของสถานศึกษา สามารถวัดได้โดยดูจากระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมี 5 ด้าน คือ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การร่วมรับรู้และมีส่วนร่วมในการนำเสนอเรื่องต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นในการดำเนินกิจกรรม ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตั้งแต่การวางแผนขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ การกำหนดการใช้ทรัพยากรนำเข้าและแหล่งของทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงแนวทางการดำเนินกิจกรรมและการประเมินผลกิจกรรม

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารได้ร่วมกันนำทักษะความรู้ ประสบการณ์ รวมถึงทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง การเห็นประโยชน์ขององค์การร่วมกัน และได้รับประโยชน์ร่วมกันตามอำนาจหน้าที่ และบทบาทความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล แต่ละฝ่าย ที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมที่กำหนดไว้ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การได้รับโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์ ได้รับโอกาสให้เข้าถึงข้อมูลการดำเนินงานได้ตามความต้องการ สามารถติดตามผลการดำเนินงานของแต่ละกิจกรรมได้อย่างอิสระ และสามารถเสนอแนะถึงแนวทางพัฒนา ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางแก้ไข ได้ตามทักษะความรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล แต่ละฝ่ายได้ในทุกกิจกรรม

ด้านการวัดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม (2559) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และสรุปผลการวิจัย ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 75.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ บัณฑิตย์ ลิมปนชัยพรกุล และธนีนาฏ ณ สุนทร (2559) ได้ศึกษา องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มี 8 องค์ประกอบ 51 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมาย มี 6 ตัวบ่งชี้ 2) การร่วมตัดสินใจ มี 7 ตัวบ่งชี้ 3) การร่วมปฏิบัติงาน มี 4 ตัวบ่งชี้ 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานมี 4 ตัวบ่งชี้ 5) การไว้วางใจกัน มี 4 ตัวบ่งชี้ 6) ความยึดมั่นผูกพัน มี 8 ตัวบ่งชี้ 7) บรรยากาศองค์การ มี 10 ตัวบ่งชี้ และ 8) การร่วมประเมินผลและร่วมรับประโยชน์ มี 8 ตัวบ่งชี้ ทุกตัวบ่งชี้มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติในระดับมากถึงมากที่สุด มากกว่าร้อยละ 80 มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้มีความเหมาะสมและมีประโยชน์ และรูปแบบการบริหารมีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยข้อมูล

เชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงทฤษฎี

จากการทบทวนและประมวลวรรณกรรม พบว่า ด้านการวัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นมีผู้ศึกษาต่าง ๆ อาทิ แนวคิดการมีส่วนร่วมของ Arnstein (1969) ซึ่งได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้มองความเข้มของการมีส่วนร่วมในแง่ของการแสดงออกซึ่งอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งมีพิสัยหรือช่วงของความเข้มตั้งแต่การไม่มีอำนาจในการตัดสินใจไปถึงอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ โดยการวัดความมีส่วนร่วมของ Arnstein นั้น แบ่งออกเป็น 8 ขั้น คือ ตั้งแต่การถูกจัดให้กระทำ (Manipulation) ขั้นบำบัดรักษา (Therapy) ขั้นรับฟังข่าวสาร (Information) ขั้นปรึกษา (Consultation) ขั้นปลอบใจ (Placation) ขั้นเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ขั้นใช้อำนาจผ่านตัวแทน (Delegated) และขั้นควบคุมได้ (Citizen control) การแบ่งนี้สามารถวัดได้อย่างละเอียดและครอบคลุม แต่ก็ทำได้ยากในทางปฏิบัติ เนื่องจากการมีส่วนร่วมในแต่ละระดับมีความคาบเกี่ยวกันมาก และมีการกระจายของขั้นที่มากไปกว่าการวัดกับตัวแปรองค์ประกอบอื่น

ส่วนแนวคิดของการวัดการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะประเมินจากองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่มีรากฐานแนวคิดมาจาก โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Upholf, 1980) เป็นสำคัญ ซึ่งได้แบ่งลำดับของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมกับขอบเขตการวิจัย ผู้วิจัยจึงเลือกใช้การวัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Upholf, 1980) ในองค์ประกอบ 4 ด้านดังกล่าว มาประกอบการศึกษาวิจัย เนื่องจากเป็นฐานแนวคิดสำคัญต่อการประเมินการบริหารแบบมีส่วนร่วม

วิธีการวัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิจัย จึงได้นำแนวคิดของโคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Upholf, 1980) ที่ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วม 4 ประการข้างต้นมาสรุปเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการรับรู้ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และ ด้านการรับรู้ต่อการควบคุมและแก้ไขของผู้บริหาร การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตราประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดมีจำนวน 12 ข้อ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961, pp. 100–112) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคล และ

ระดับสังคม ซึ่งมุ่งศึกษาไปที่การบริหารให้ทุกฝ่ายสามารถร่วมสร้างผลประโยชน์ร่วมกันได้ โดยผลของการศึกษา สรุปว่า คนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความไม่สำเร็จ 2) ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมต้องการความเป็นมิตรและมีสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น 3) ความต้องการมีอำนาจบารมี (Need for power) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้ผู้อื่นให้โทษแก่ผู้อื่นได้ ซึ่งเมื่อผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร และผู้บริหาร สามารถประสานองค์ประกอบต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว จะก่อให้เกิดความเป็นส่วนรวม และสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันได้

ลิเคิร์ต (Likert, 1961, p. 223) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจ กระทำโดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่จากบนลงล่าง (Downward communication) และจากข้างล่างขึ้นข้างบน (Upward communication) แต่ยังมี การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกรว่า พวกเขา มีความสำคัญ ความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงไปตรงมาภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ องค์กรที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ให้เห็นสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3) ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีความคล่องตัวเป็นไปโดยอิสระ 4) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิกริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร 5) การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์กร เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน 6) การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเองและ เน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก 7) ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงานโดยการเข้าอบรมเพื่อให้การทำงานมีผลงานที่สูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Upholf, 1980) ได้แบ่งลำดับของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ประกอบด้วย

3 ขั้นตอนย่อย คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจและตัดสินใจปฏิบัติการ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้วยทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม และผลประโยชน์ส่วนบุคคล 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ให้สามารถติดตามผลและรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อให้ทุกฝ่ายในองค์กรมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานของผู้บริหาร

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสวอนส์เบิร์ก (Swansburg, 1996, pp. 191-193) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 4 ประการ คือ 1) การไว้ใจกัน (Trust) ซึ่งเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วมผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อยหากได้รับการยอมรับไว้ใจจากผู้บริหาร 2) ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ 3) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (Goals and objectives) การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การยอมขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกันมีความรับผิดชอบร่วมกัน และ 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) เป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในการตัดสินใจในงานของตน ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นรูปแบบของความเกี่ยวข้องของผูกพันร่วมกัน (Involvement) ของสมาชิกในการประชุม หรือเพื่อตัดสินใจและควบคุมการทำงานร่วมกัน โดยมีระดับความผูกพันตั้งแต่ ระดับของการมีส่วนร่วม (Participation) สู่ระดับความเกี่ยวข้องของผูกพันกัน (Involvement) ถึงระดับข้อผูกมัดหรือตกลงใจร่วมกัน (Commitment)

จากแนวคิดต่าง ๆ ข้างต้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดพื้นฐานมาจากความเชื่อเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการพื้นฐานเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานในองค์การ

เพราะผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพันและร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งที่ร่วมกันคิดตัดสินใจ การปฏิบัติงานทำให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จต่อไปดังแผนงานที่ผู้บริหารได้วางไว้

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู

สำหรับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในประเทศไทย ได้มีผู้มีศึกษาไว้ต่าง ๆ ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2545) ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษามีเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนและการปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้ 1) ควรยึดสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ (School-based decision making) มุ่งเน้นให้สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจ โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำ (Participation and Collaboration) ให้สาธารณชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษารับผิดชอบร่วมกัน 3) ภารกิจที่ตรวจสอบได้ (Accountability) มีการกำหนดหน้าที่การกำหนดความรับผิดชอบภารกิจของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ของชุมชนที่ชัดเจน สามารถที่จะตรวจสอบความสำเร็จเพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษา

บุญหนา บุญเรือง (2552, สื่อออนไลน์) ได้สรุปผลจากการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาโดยใช้กลยุทธ์ สร้างพลังทีมงานทำให้เกิดผลการพัฒนาโรงเรียน คือ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทำให้การบริหารงานโรงเรียนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทำให้การบริหารงานโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ว่า มีผลต่อสถานศึกษาต่าง ๆ อาทิ 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดการร่วมมือ รวมพลัง ความสามัคคี การทำงานเป็นทีมเป็นกลุ่ม ทำให้มีการสนับสนุนการทำงาน สร้างผลงานได้มากขึ้น 2) บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ได้มีส่วนร่วม มีความกระตือรือร้นเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น 3) ร่วมทำงาน ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ สร้างบรรยากาศในการทำงาน งานสำเร็จ รวดเร็ว ลดความขัดแย้ง ลดปัญหาในการทำงาน 4) กระบวนการที่ร่วมมือกัน แบ่งงานตามความถนัด ร่วมรับผิดชอบเพิ่มผลผลิตเพิ่มคุณภาพงาน 5) เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน เกิดความเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีพลังการปฏิบัติงานโดยไม่ต้องควบคุม

กมลมาศ นเรนทร์ราช (2553) ได้สรุปผลการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู โดยศึกษาถึงองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้ผลการศึกษารายง่าดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาน้อยสุด และรายการในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

1) ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างอิสระ 2) ด้านการปรึกษาหารือกัน ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ครูระดมความคิดเห็นร่วมกันอย่างเต็มที่ โดยอิสระปราศจากข้อจำกัดใด ๆ 3) ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน ได้แก่ การสร้างบรรยากาศของการทำงานที่เป็นกันเอง ผ่อนคลาย ปราศจากความเครียด 4) ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับบุคคลอื่นได้ และ 5) การติดตามและการส่งเสริมพัฒนาที่มงานอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การจัดให้มีการฝึกอบรม ส่งเสริมความรู้ และเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มความชำนาญในงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการทำหน้าที่ผู้บริหารให้โอกาสแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายร่วมกัน ทำให้เกิดการร่วมมือ รวบรวมพลัง ความสามัคคี การทำงานเป็นทีม สร้างผลงาน มีความกระตือรือร้น ผู้บริหารมีการสนับสนุนการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงาน รู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน เกิดความเป็นเจ้าของเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีประสิทธิภาพการทำงาน โดยคาดว่าจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจความพึงพอใจของบุคลากรและพนักงานรวมทั้งการทำงาน และผลงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะและระดับแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่ดำเนินการในสถานศึกษาและบทบาทของผู้บริหาร อาทิ การให้โอกาสผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมด้านการคิด การบริหารงานและการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการควบคุม การติดตามผลการปฏิบัติงาน การเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน การพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษานั้น สำหรับในประเทศไทยเป็นไปตามนโยบายที่รัฐบาลคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ด้วย โดยมีรูปแบบการส่งเสริมการทำงานแบบประชาธิปไตย ในทุกสถานศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานเป็นหมู่คณะ ผู้บริหารองค์การจะทำอะไรคนเดียวไม่ได้ ต้องทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน ดังนี้ การวิจัยนี้จึงคาดว่า การรับรู้ของครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา น่าจะมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของครูเป็นสำคัญ

ทัศนคติของครูต่อผู้บริหารในสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครู

ความหมาย ความสำคัญของทัศนคติ และการวัดทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร

Krech and Crutchfield (1948) ได้ให้ความเห็นว่า ทัศนคติอาจเกิดขึ้นจาก

ประการที่หนึ่ง การตอบสนองของความตึงของบุคคล นั่นคือ สิ่งใดตอบสนองความต้องการของตนได้ บุคคลนั้นก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น หากสิ่งใดตอบสนองความต้องการของตนไม่ได้ บุคคลนั้นก็จะมีทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น

ประการที่สอง การได้เรียนรู้ความจริงต่าง ๆ อาจโดยการอ่าน หรือ จากคำบอกเล่าของผู้อื่นก็ได้ ฉะนั้น บางคนจึงอาจเกิดทัศนคติไม่ดีต่อผู้อื่น จากการฟังคำติชมที่ใคร ๆ มาบอกไว้ก่อนก็ได้

ประการที่สาม การเข้าไปเป็นสมาชิก หรือสังกัดกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง คนส่วนมากมักยอมรับเอาทัศนคติของกลุ่มมาเป็นของตน หากทัศนคตินั้นไม่ขัดแย้งกับทัศนคติของตนเกินไป

ประการที่สี่ ทัศนคติส่วนสำคัญกับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นด้วย คือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์มักมองผู้อื่นในแง่ดี ส่วนผู้ปรับตัวยากจะมี ทัศนคติ ในทางตรงข้าม คือ มักมองว่ามีคนคอยอิจฉาริษยา หรือคิดร้ายต่าง ๆ ต่อตน

Kendler (1963, Online) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง สภาวะความพร้อม ของบุคคล ที่จะแสดงพฤติกรรม ออกมา ในทางสนับสนุน หรือ ต่อต้านบุคคล สถาบัน สถานการณ์ หรือ แนวความคิด

Thurstone (Thurstone, 1967 อ้างอิงใน วรรณฤดี แก้วแกมแซ, 2544) ให้ความหมายของทัศนคติ (Attitude) ว่า ทัศนคติเป็นการแสดงออกทางด้านผลรวมของความโน้มเอียงและความรู้สึก ความมีอคติ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นอยู่ในใจมาก่อน เป็นความคิด ความกลัว การบังคับขู่เข็ญ และการลงความเห็นของมนุษย์เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ต่อมา Rokeach (1970 อ้างอิงใน วรรณฤดี แก้วแกมแซ, 2544) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทัศนคติเป็นการผสมผสานหรือการจัดระเบียบความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

Roger (1978) ได้กล่าวถึง ทัศนคติ ว่า เป็นดัชนีชี้ว่า บุคคลนั้นคิดและรู้สึกอย่างไรกับคนรอบข้าง วัตถุหรือสิ่งแวดล้อมตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ โดย ทัศนคติ นั้นมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมในอนาคตได้ ทัศนคติจึงเป็นเพียงความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า และเป็นมิติของการประเมิน เพื่อแสดงว่าชอบหรือไม่ชอบ ต่อประเด็นหนึ่ง ๆ ซึ่งถือเป็นการสื่อสารภายในบุคคล (Interpersonal communication) ที่เป็นผลกระทบมาจากการรับสารอันจะมีผลต่อพฤติกรรมต่อไป

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2542) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า หมายถึง ความพร้อมในการกระทำของบุคคลต่อสิ่งใด บุคคลใด ความพร้อมดังกล่าวของบุคคลเห็นได้จากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงต่อสิ่งเรานั้นว่า ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย โดยอธิบายว่า ทัศนคติเป็นจิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล เกิดจากความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งนั้น คือความรู้ว่า สิ่งนั้นมีประโยชน์หรือโทษ เมื่อเกิดความชอบหรือไม่ชอบ บุคคลจะกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ

ดังนั้น สรุปได้ว่า ทัศนคติของครูที่มีต่อผู้บริหาร เป็นความรู้สึกเชิงประเมินค่าของครูที่มีต่อผู้บริหาร ความรู้สึกรัก ชอบ ชื่นชม และแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมโต้ตอบในทางใดทางหนึ่งต่อผู้บริหาร ที่อาจแสดงออกในปริมาณน้อยหรือมากแตกต่างกันไประหว่างบุคคล

ด้านการวัดทัศนคติที่ปฏิบัติกันในปัจจุบัน จากการทบทวนและประมวลวรรณกรรม มีวิธีการต่าง ๆ คือ 1) การสังเกตจากพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นวิธีการกระทำได้ยากและผลลัพธ์ไม่อาจให้ความมั่นใจได้ว่าจะถูกต้อง ทั้งนี้เนื่องมาจากการแสดงออกของบุคคลเป็นอากัปกริยานั้น อาจไม่สะท้อนหรือสื่อให้เราทราบถึงทัศนคติที่แท้จริงของเขาได้ 2) วิธีการรายงานด้วยคำพูด (Verbal report) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และ/หรือการสัมภาษณ์ (Interview) ที่มีลักษณะแบบปรนัย (Objective) 3) วิธีแปลความ (Interpretive method) เป็นวิธีหาทัศนคติของบุคคลแบบอ้อม โดยที่ผู้ถูกถามมักไม่รู้ถึงวัตถุประสงค์ของผู้ทำการศึกษา ไม่ระแวงสงสัยหรือรู้สึกหวั่นเกรงที่จะตอบคำถามหรือแสดงความรู้สึกนึกคิดนั้น และไม่ถูกจำกัดในการตอบ ทั้งในด้านเวลาและขอบเขตของเนื้อหา อันเป็นวิธีที่สามารถวัดทัศนคติของบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าได้ผลที่ละเอียดและถูกต้องที่สุดจากวิธีการอื่น ๆ แต่มีข้อจำกัดอยู่ที่ว่าต้องใช้ผู้ศึกษาที่มีความสามารถ มีความชำนาญทางจิตวิทยาอย่างลึกซึ้งและใช้เวลามาก จึงเหมาะสำหรับใช้กับคนจำนวนน้อย (จิตยา สุวรรณชฎ, 2520, สืบออนไลน์)

ด้านมาตรการวัดทัศนคติ มีผู้ศึกษาและทำมาตรการวัดไว้ต่าง ๆ หลากหลายวิธี อาทิ 1) มาตรการวัดแบบของเทอร์สโตน (Thurstone's type scale) ซึ่งได้กำหนดโครงสร้างนำข้อความไปตัดสิน และแจกแจงความถี่ ความถี่สะสม หาความแปรปรวน แล้วนำแบบวัดชุดเดิมให้คัดเลือกอีกครั้ง 2) มาตรการวัดแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) เป็นการวัดที่ใช้กันอย่างกว้างขวางกว่าแบบอื่น ๆ และสามารถวัดได้เกือบทุกเรื่อง และยังมีความเที่ยงตรงสูงกว่าแบบอื่นอีกด้วย แต่ละมาตรการวัดห่างเท่ากันเป็น 0 1 2 3 4 เป็น Positive หรือ Negative 3) มาตรการวัดแบบของกัตต์แมน (Guttman's scale) เป็นวิธีประเมินหรือวิเคราะห์มาตราส่วน โดยนำมาผลการประเมินมาหามาตราส่วนต่าง ๆ ซึ่งมีข้อจำกัดที่เกิดจากมาตรการของแต่ละผู้วัดที่แตกต่างกันไป 4) มาตรการวัดแบบออสกู๊ด (Osgood's scale) ใช้วัดทัศนคติและวัดบุคลิกภาพ ความคิดเห็น ความเชื่อและ

ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ โดยแยกความแตกต่างของมโนทัศน์ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มาตรการที่ได้รับการยอมรับเป็นอย่างมาในปัจจุบัน คือ มาตรการแบบของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีรูปแบบที่มีความเรียบง่ายสำหรับผู้วัดและผู้ถูกวัด ให้สามารถเข้าใจได้โดยง่าย ทำให้มีความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงมากกว่าเครื่องมือวัดอื่น ๆ จนได้รับความนิยมและแพร่หลายต่อการศึกษาและวัดทัศนคติ

เครื่องมือวัดทัศนคติของครูในการวิจัยของไทย อาทิ 1) โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ได้สร้างเครื่องมือวัดทัศนคติเชิงจริยธรรมของครู เพื่อใช้ในงานวิจัยเชิงทดลองพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมของครู 2) งานวิจัยของฤกษ์ชัย คุณูปการ (2553) ได้สร้างแบบวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมประชาธิปไตยของนักศึกษาครูในสถาบันราชภัฏ และ 3) งานวิจัยของจุฑาเดือน พันธุมนาวิณ และอัมพร ม้าคะนอง (2553) ได้สร้างแบบวัดทัศนคติเชิงจริยธรรมของครูที่สอนระดับมัธยมศึกษา โดยเครื่องมือวัดทัศนคติของครูจากงานวิจัยทั้งสามเรื่องดังกล่าว สร้างเป็นแบบวัดมาตราประเมิณรวมค่าแบบลิเคิร์ต (Likert method of summated ratings) ซึ่งสร้างได้อย่างมีคุณภาพและใช้ได้ผลดี ดังนี้ จึงกล่าวได้ว่า เครื่องมือวัดทัศนคติที่สร้างขึ้นในประเทศไทย โดยเฉพาะทัศนคติของครูส่วนใหญ่เป็นแบบมาตราประเมิณค่าหรือมาตราประเมิณรวมค่าแบบวัดทัศนคติของครูต่อผู้บริหารนั้น พัชรา สนิธรมงคล (2560) ที่ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหารกับการทำงานแบบมีส่วนร่วมของครู และ Xue Yun (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารของครูกับผู้บริหารและทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร กับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู ได้สร้างและใช้แบบวัดมาตราประเมิณค่า (Rating scale) โดยเป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

งานวิจัยนี้พิจารณาว่า นำแบบวัดที่สร้างโดย พัชรา สนิธรมงคล (2560); Xue Yun (2560) ที่ได้พัฒนาแล้วนั้น มีความสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย และคุณลักษณะที่ศึกษาในครั้งนี้ จึงได้ขอใช้แนววัดดังกล่าว มาใช้วัดทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของครู

มีนักจิตวิทยาหลายท่าน ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไว้หลายทฤษฎี ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมบางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

แสงเดือน ทวีสิน (2545, หน้า 69-70) ได้สรุปแต่ละองค์ประกอบของทัศนคติไว้ ดังนี้ องค์ประกอบทางด้านปัญญา (Cognitive component) ทัศนคติไม่ได้เป็นเรื่องของความรู้สึกอย่างเดียว แต่นักจิตวิทยาได้คำนึงถึงองค์ประกอบทางด้านปัญญาร่วมด้วย คำว่า “ปัญญา” ในที่นี้หมายถึง ข้อมูลอันเกี่ยวข้องกับความคิด ความเข้าใจซึ่งจะมีส่วนในการกำหนดทัศนคติของแต่ละบุคคล เช่น การที่บุคคลหนึ่งชอบอาชีพวิศวกรมากกว่าอาชีพครูเพราะว่าบุคคลนั้น “รู้ว่า”

อาชีพวิศวกรได้เงินเดือนดีกว่าอาชีพครู ดังนั้นองค์ประกอบด้านปัญญาจึงเป็นพื้นฐานส่วนหนึ่งในการกำหนดทัศนคติของบุคคล ซึ่งสามารถวัดได้โดยการสำรวจและสอบถาม

องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective component) องค์ประกอบทางด้านความรู้สึกมักจะคล้อยตามองค์ประกอบทางด้านปัญญา คือคนเรามักจะ “ชอบ” หรือ “ไม่ชอบ” ตามข้อมูลที่อยู่ แต่อย่างไรก็ตาม บางครั้งข้อมูลที่อยู่อาจไม่สามารถมีอิทธิพลเหนือความรู้สึกได้ซึ่งวัดได้โดยใช้เครื่องมือวัดทางกายภาพ

องค์ประกอบทางการปฏิบัติ (Behavioral component) องค์ประกอบทางด้านนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะเป็นตัวที่แสดงออกถึงทัศนคติอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถวัดได้โดยการสังเกตจากการเลือกปฏิบัติของบุคคลผู้นั้น

สรุปได้ว่า การที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความรู้ ความรู้สึก และการปฏิบัติทำให้มีความโน้มเอียงไปในทางที่ชอบ พอใจ หรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น และพรอมที่แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรูสึกของตนออกมา

ลักษณะของทัศนคติ

Sherif and Sherif (1956 อ้างอิงใน ซิลเวอร์แมน และคณะ, 2547, หน้า 368) ได้สรุปลักษณะของทัศนคติไว้ ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ทัศนคติไม่ใช่เป็นแรงขับทางร่างกาย
2. ทัศนคติเป็นสิ่งที่คงทนถาวร แม้ว่าทัศนคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้โดยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วเหมือนการเรียนรู้อื่น ๆ แต่เป็นความรู้สึกที่ฝังลึกลงไป
3. ทัศนคติเป็นความรู้สึกที่แสดงโดยตรงต่อสิ่งเร้าเป็นอย่างไร ๆ ไป บุคคลย่อมแสดงความรูสึกต่อบุคคลหนึ่งที่เขารู้จัก และอาจแสดงความรูสึกไม่ชอบกับอีกคนหนึ่งที่เขารู้จักเช่นกัน
4. ทัศนคติสามารถเกิดกับทุก ๆ สิ่งได้ เช่นกับ บุคคล วัตถุ กลุ่ม สถาบันแนวความคิด และขบวนการทั่ว ๆ ไป
5. ทัศนคติเป็นพื้นฐาน หรืออย่างน้อยก็เป็นส่วนหนึ่งอันเป็นแรงผลักดันก่อให้เกิดลักษณะนิสัยขึ้นได้

สจวร์ต ไคว้ตระกูล (2548, หน้า 367) ได้สรุปลักษณะของทัศนคติว่ามีอยู่ 6 ลักษณะ คือ

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้
2. ทัศนคติเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลกลาเผชิญกับสิ่งเร้าหรือหลีกเลี่ยงทัศนคติมีทั้งบวกและลบ

3. ทศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างคือ องค์ประกอบทางปัญญาหรือการรู้คิด (Cognitive component) องค์ประกอบเชิงความรู้สึก (Affective component) และองค์ประกอบเชิงพฤติกรรม (Behavioral component)

4. ทศนคติเปลี่ยนแปลงได้ง่าย การเปลี่ยนแปลงทศนคติอาจจะเปลี่ยนแปลงจากบวกเป็นลบหรือลบเป็นบวก

5. ทศนคติเปลี่ยนแปลงตามชุมชนหรือสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก เนื่องจากชุมชนหรือสังคมหนึ่ง ๆ อาจจะมีค่านิยมที่เป็นอุดมการณ์พิเศษเฉพาะ

6. สังคมประกิต (Socialization) สิ่งแวดล้อม มีความสำคัญต่อพัฒนาการทศนคติ โดยเฉพาะทศนคติต่อความคิดและหลักการที่เป็นนามธรรม

โดยสรุป ทศนคติเป็นแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ของบุคคล ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาวะแวดล้อม ซึ่งทศนคติอาจจะมั่งทั้งด้านบวกหรือด้านลบ และยังเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการกำหนดลักษณะนิสัยของบุคคลด้วย

ทฤษฎีความขัดแย้ง (Theory of cognitive dissonance) เฟสทิงเจอร์ (Festinger, 1965) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทศนคติไว้ว่า เกิดขึ้นเนื่องจากความไม่สอดคล้อง (Dissonance) ขึ้นในตัวบุคคล ความไม่สอดคล้องดังกล่าวเกิดขึ้นเนื่องจาก 1) รับรู้เหตุการณ์หรือข้อมูลใหม่ที่ขัดแย้งกับทศนคติและความคิดเห็นเดิมของตน และ 2) ได้รับข้อมูลใหม่ที่คาดไม่ถึง เมื่อเกิดความไม่สอดคล้องกัน ก็พยายามปรับให้เกิดความสอดคล้อง (Consistency) เพื่อให้มีความคิดสัมพันธ์กับพฤติกรรมหรือเปลี่ยนความคิดให้สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หรือพยายามหาข้อมูลมาสนับสนุนความคิดของตนเอง เหล่านี้เป็นเหตุที่ทำให้คนเปลี่ยนหรือไม่เปลี่ยนทศนคติของตนก็ได้

ทฤษฎีการตัดสินทางสังคม (Social judgment theory) เชรีฟ และเชอริฟ (Cherif and Sherif, 1967 อ้างอิงใน มาริไค้ เมอเรอ, 2559) ยืนยันว่า ทศนคติเกิดจากการเรียนรู้เช่นกัน แต่การเรียนรู้จะสัมพันธ์กับหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ทางสังคม ประกอบกับการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองร่วมอยู่ด้วย นอกจากนี้ ยังต้องการศึกษาว่า มีความขัดแย้งกับข้อมูลที่ได้รับ ทศนคติเดิมของบุคคลมีผลทำให้ทศนคติเปลี่ยนหรือไม่เปลี่ยน และเปลี่ยนไปในทิศทางใดในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงทศนคตินั้น การเปลี่ยนทศนคติเกิดขึ้นเมื่อมีความขัดแย้งระหว่างทศนคติเดิมกับข้อมูลที่ได้รับ บุคคลจะเปรียบเทียบทศนคติเดิมกับข้อมูลที่ได้รับก่อน ถ้าทศนคติเดิมตรงกับปทัสถานของกลุ่ม (Group norm) และข้อมูลใหม่มาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นตัวแทนของกลุ่มเช่นกัน ก็จะทำให้บุคคลสงสัยว่า ทศนคติของเขาคลาดเคลื่อนไปจากปทัสถานของกลุ่ม ซึ่งมีผลทำให้บุคคลนั้นหันไปหาข้อมูลใหม่ คือ การเปลี่ยนทศนคตินั้นเอง แม้ว่าทศนคติจะมี

การเปลี่ยนแปลงแต่ก็ยังคงมีความคงที่แน่นอนพอที่จะกำหนดท่าทีและพฤติกรรมของบุคคลที่ได้จากการศึกษาเรื่องความคงที่ของทัศนคติ (Stability of attitude) ซึ่งแรมเมอร์ส (Remmers, 1995) ได้เคยศึกษาและกล่าวไว้ว่า ทัศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่ในบางกรณีก็มีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก หรือเปลี่ยนได้ยากมาก นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงของทัศนคติยังขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้ คือ คุณลักษณะของข้อมูล เพศ อายุ สติปัญญา สิ่งแวดล้อมและประสบการณ์เดิมของบุคคลอีกด้วย (Traindis, 1971) ดังนั้น ทฤษฎีการตัดสินทางสังคม (Social judgment theory) จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สติปัญญา สภาพแวดล้อมเดิมของบุคคล เช่น โรงเรียน ครู เพื่อนบ้าน และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นเคยได้รับจากแหล่งต่าง ๆ

ทฤษฎีการมีส่วนร่วม (Active participatory theory) ผลการวิจัยทางจิตวิทยาสังคมได้เสนอแนะไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทำให้เกิดขึ้นได้โดยการสร้างสถานการณ์ให้เกิดการมีส่วนร่วมในกลุ่มบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะกลุ่มที่บุคคลมีส่วนร่วมและกลุ่มที่เขาต้องการร่วมด้วย มีผลต่อทัศนคติของบุคคลเป็นอย่างมาก การมีส่วนร่วมในการอภิปรายและการตัดสินใจของกลุ่ม จะช่วยแก้ไขการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงทัศนคติใหม่ ถ้ากลุ่มตัดสินใจที่จะยอมรับทัศนคติใหม่ สมาชิกในกลุ่มก็จะยอมรับทัศนคตินั้นด้วย และถ้าบุคคลเปลี่ยนกลุ่มอ้างอิงทัศนคติของบุคคลนั้นก็จะเปลี่ยนแปลงตามกลุ่มไปด้วย

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory) พฤติกรรมของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ที่เขาได้รับจากสังคมแวดล้อม สังคมจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล และจะมีปฏิกิริยาซึ่งกันและกันเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเสมอ ระหว่างพฤติกรรมของบุคคล สิ่งที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล (ความคิด อารมณ์ ความคาดหวัง ฯลฯ) และผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นหลังจากบุคคลได้กระทำพฤติกรรมนั้น พฤติกรรมที่จะแสดงออกไปขึ้นกับการประเมินผลย้อนกลับของพฤติกรรมที่ได้แสดงออกไปแล้ว

ลิเคิร์ต (Likert, 1961) ได้ศึกษามูลเหตุของการเกิดทัศนคติของคน ซึ่งเป็นผลการศึกษาที่เน้นถึงการเกิดทัศนคติ ตามหลักวิชาการด้านการสื่อสาร โดยสรุปการศึกษาว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ จากแหล่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ โดยแหล่งที่เกิดทัศนคติ คือ 1) ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific experience) 2) การติดต่อสื่อสารจากบุคคลอื่น ๆ (Communication from others) 3) สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Model) และ 4) ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional factors)

สำหรับประเทศไทย มีผู้ศึกษาวิจัยถึงแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ และได้สรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

ปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติที่มีมาจากประสบการณ์และค่านิยมต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดัง วีระพล และเฉลียว (2538) ได้สรุปในการศึกษาเรื่องทัศนคติว่า ทัศนคติเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ

ของบุคคล คือ 1) ประสบการณ์ (Experience) การที่บุคคลได้พบเห็นคุ้นเคยหรือทดลองสิ่งใด นับเป็นประสบการณ์โดยตรง (Direct experience) และการที่บุคคลได้ยิน ได้ฟัง ได้อ่านเกี่ยวกับ เรื่องใดนับเป็นประสบการณ์ทางอ้อม (Indirect experience) และ 2) ค่านิยม (Value) กล่าวคือ แต่ละบุคคลมีค่านิยมและการตัดสินใจค่านิยมไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ของ สิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล ทั้งประสบการณ์และค่านิยมทำให้แต่ละบุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่งแตกต่างกันไป

นอกจากนี้ วีระพล และเฉลียว (2538) ยังมีการแบ่งลักษณะของทัศนคติเป็น 5 ลักษณะ คือ 1) ทิศทาง (Direction) ทัศนคติจะมีทิศทางที่แสดงต่อสิ่งนั้น ได้แก่ ความรู้สึกที่ดี-ไม่ดี ชอบ-ไม่ชอบ เป็นทัศนคติในทางบวกหรือลบในสิ่งนั้น 2) ปริมาณ (Magnitude) คือ ปริมาณของการชอบ-ไม่ชอบ ว่ามีความมากน้อย หรือความรุนแรงมากเพียงใด 3) ความเข้ม (Intensity) ได้แก่ ลักษณะอื่น ๆ ของทัศนคติเข้ามาประกอบ เช่น ความมั่นใจ ความสำคัญของสิ่งนั้น ๆ จะมีส่วนด้วย ทำให้เกิดความเข้มข้น เช่น ทัศนคติที่มีต่อญาติพี่น้องของตนย่อมเข้มข้นกว่าทัศนคติ ต่อคนอื่น 4) ความตรงข้าม (Ambivalence) ในบางครั้งทัศนคติมีลักษณะก้ำกึ่งกัน คือ มีทั้งชอบและไม่ชอบพอ ๆ กัน เรียกว่ามีความรู้สึกตรงข้ามเท่ากัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความขัดแย้งในใจขึ้น 5) ความเด่น (Salience) คือ ความพร้อมที่จะแสดงทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น คนที่นับถือศาสนาหนึ่ง ถ้ามีคนในศาสนาอื่นมาว่าศาสนาตนเองไม่ดี คนนั้นจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบทันที

ทัศนคติของครูต่อผู้บริหารในสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู

สำหรับทัศนคติของครูต่อผู้บริหารในสถานศึกษา มีผู้ศึกษาหัวข้อที่มีประเด็นใกล้เคียงต่าง ๆ อาทิ มยุรี อมาตย์มนตรี และภานี สัจจาพันธ์ (2559) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหาร เป็นด้านที่ครูมีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ งานวิจัยของ อำไพ อุ่นศิริ (2557) วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ และประจวบ แจ้โพธิ์ (2556) ได้สรุปผลวิจัย ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ว่าครูที่ทำงานในขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน โดยพบว่า ครูที่

ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนครูที่ปฏิบัติการในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ภาพรวมและรายด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

พัชรา ลินธรมงคล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากผู้บริหารและทัศนคติของผู้บริหารกับทำงานแบบมีส่วนร่วมของครู พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อผู้บริหารกับการทำงานแบบมีส่วนร่วมของครูอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าครูมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารมากหรือน้อย ก็มีแนวโน้มทำงานแบบมีส่วนร่วมมากหรือน้อยด้วย และ Xue Yun (2017) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารของครูกับผู้บริหารทัศนคติของครูต่อผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู พบว่า การสื่อสารของครูกับผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู ซึ่งเป็นการพบความสัมพันธ์ทางบวก อันแสดงว่า ถ้าครูมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารมากหรือน้อย ก็มีแนวโน้มทำงานตามหน้าที่มากหรือน้อยเช่นกัน

จากที่ได้ประมวลเอกสารและนำเสนอผ่านมา พบว่า ทัศนคติของครูต่อผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของครู วิจัยนี้จึงคาดว่าทัศนคติต่อผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู

จากการประมวลเอกสาร อาจคาดได้ว่า การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับทัศนคติต่อผู้บริหารร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครูได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย มีขั้นตอนและสาระสำคัญและสาระสำคัญดังต่อไปนี้

ประเภทการวิจัยและแบบการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประเภทการศึกษาเชิงความสัมพันธ์ (Correlational study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มอำเภอบ้านฉาง ปีการศึกษา 2560 จำนวน 326 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มอำเภอบ้านฉาง ปีการศึกษา 2560 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยการใช้โปรแกรม G* Power (Faul, et al., 2009) กำหนดสถิติที่ใช้เป็น Multiple regression 7 ตัวแปรทำนาย ค่า $\alpha=.05$, $\beta=85$, Effect sig $f=$ Medium ได้ตัวอย่าง 107 คน เพื่อประกันความเสี่ยงข้อมูลเสีย (Missing) และเพื่อความเหมาะสมกับข้อกำหนดของสถิติทดสอบที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเป็น 130 คน

การเลือกตัวอย่างจากประชากรใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multiple stage sampling) โดยขั้นแรกสุ่มโรงเรียน 5 โรงเรียนจากโรงเรียนในกลุ่มอำเภอบ้านฉาง ซึ่งมีอยู่ 14 โรงเรียน จาก 5 โรงเรียนที่สุ่มได้ซึ่งมีครุรวมกว่า 200 คน สุ่มครู 136 คน จากราชชื่อครูดังกล่าวใน 5 โรงเรียน

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัย จำแนกตามประเภทตัวแปร ได้ดังนี้

ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของครู

ตัวแปรอิสระ คือ ตัวแปรอิสระที่เป็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของครู มี 2 ตัวแปร ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารจากการรับรู้ของครู และทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร

นิยามปฏิบัติการของตัวแปร

การทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง การที่กลุ่มครูในสถานศึกษาร่วมกันปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาโดยมีเป้าหมายร่วมกัน และทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการยอมรับซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันช่วยดำเนินงานของกลุ่ม เห็นประโยชน์ร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงาน และแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อประโยชน์ร่วมกัน วัดโดยแบบวัดผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 14 ข้อความ ผู้ที่ได้คะแนนมากแสดงว่า เป็นผู้ที่มีการทำงานเป็นทีมมาก ผู้ที่ได้คะแนนน้อยแสดงว่าเป็นผู้ที่มีระดับการทำงานเป็นทีมน้อย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา บุคลากรครูในสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้อง ในกระบวนการวางแผนตัดสินใจ มีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาร่วมกิจกรรมดำเนินงานที่กำหนดรวมแก้ไขปัญหาของการบริหารที่สำคัญให้มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการประเมินผลของสถานศึกษา สามารถวัดได้โดยดูจากระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา วัดโดยแบบวัดผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 12 ข้อความ ผู้ที่ได้คะแนนมากแสดงว่า เป็นผู้ที่มีการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารมาก ผู้ที่ได้คะแนนน้อยแสดงว่า เป็นผู้ที่มีการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารน้อย

ทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร หมายถึง การที่ครูรู้ว่าผู้บริหารมีผลด้านประโยชน์หรือโทษต่อตนเองอย่างไร โดยที่ครูมีความรู้สึกต่อผู้บริหารในลักษณะชอบ เห็นคุณค่า เห็นว่าดีงามหรือความรู้สึกในทางตรงกันข้าม ทั้งความรู้ความเข้าใจในบทบาทของผู้บริหาร ความเชื่อมั่นนับถือผู้บริหาร และประสบการณ์ที่ครูเคยประสบกับผู้บริหารสถานศึกษา วัดโดยแบบวัดที่สร้างโดย พัชรา สนิธรมงคล (2560); Xue Yun (2560) ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 12 ข้อ ผู้ที่ได้คะแนนมากแสดงว่า เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารมาก ผู้ที่ได้คะแนนน้อยแสดงว่า เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ติดต่อผู้บริหารน้อย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบวัดตัวแปร 2 แบบวัด และใช้แบบวัดที่มีผู้สร้างไว้ก่อน 1 แบบวัด ซึ่งแบบวัดมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราประเมิณรวมค่าแบบลิเคิร์ท แต่ละแบบวัดประกอบด้วยข้อความประกอบมาตราประเมิณค่า 6 ระดับ เมื่อรวมทุกแบบวัดเป็นแบบสอบถามชุดเดียวกันมี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะชีวสังคมของตัวอย่าง มีลักษณะเป็นคำถามให้ตอบสั้น ๆ หรือเลือกจากคำตอบที่กำหนด ลักษณะชีวสังคมที่ถามคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและวิชาที่สอน

ตอนที่ 2-4 เป็นแบบวัดตัวแปรสำคัญในวิจัยทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ของครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ทศนคติของครูต่อผู้บริหาร และการทำงานเป็นทีม (Team work) ของครู ซึ่งเป็นแบบมาตรวัดประเมิณรวมค่าแบบลิเคิร์ท เป็นข้อความประกอบมาตราประเมิณ 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

การสร้างเครื่องมือวิจัย

แบบวัดการทำงานเป็นทีมของครู และแบบวัดการรับรู้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร จะได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังกล่าว ส่วนแบบวัดทัศนคติต่อผู้บริหารของครู ใช้แบบวัดที่สร้างไว้แล้วโดย พัชรา ลินธรมงคล (2560); Xue Yun (2560) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรที่จะสร้างเครื่องมือวัด แล้วสร้างนิยามปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตัวอย่างการสร้างเครื่องมือประเภทที่ต้องการสร้าง คือ เครื่องมือวัดที่เป็นแบบมาตราประเมิณรวมค่าแบบลิเคิร์ท (Likert's scale)

ขั้นตอนที่ 3 ทำร่างเครื่องมือ มีนิยามปฏิบัติการ ผังตัวแปร (เครื่องมือ) และเครื่องมือฉบับร่าง

ขั้นตอนที่ 4 ติดต่อ และปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยหรือการวัดประเมิณผล 1 คน

ขั้นตอนที่ 5 ส่งเครื่องมือฉบับร่าง พร้อมนิยาม ผังตัวแปร และแบบประเมิณสำหรับผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมิณ ตรวจสอบความถูกต้องสอดคล้องเหมาะสมกับตัวแปร

ขั้นตอนที่ 6 นำการประเมิณของผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์ หาค่า IOC (Index of item-objective congruence) คัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ $IOC > .50$

ขั้นตอนที่ 7 จัดทำแบบวัดเพื่อทดลองใช้ (Tryout) โดยมีค่าชี้แจงในการตอบ (แบบสุ่ม) ประกอบมาตรงประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ให้ที่ปรึกษาพิจารณา ก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน

ขั้นตอนที่ 8 นำผลการทดลองใช้เครื่องมือ ตรวจสอบให้คะแนนและวิเคราะห์คุณภาพ โดยสถิติ คือ หาค่าอำนาจจำแนกพิจารณาค่า Item-total correlation หาค่าความเที่ยงโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ค่า r-item-total correlation ไม่น้อยกว่า .20 ค่าความเที่ยง (α) ไม่น้อยกว่า .70

จากการดำเนินการสร้างเครื่องมือ และนำไปทำ tryout ได้เครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพ รายชื่อและทั้งฉบับ ดังตาราง 1 ซึ่งรายงานได้ว่า แบบวัดมีจำนวน 12-14 ข้อ ในชุดรวม (ไม่แยกองค์ประกอบ) มีค่าความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับ (r) .415 ถึง .846 โดยมีค่าความเที่ยง (α) .902 ถึง .913 เมื่อพิจารณาคุณภาพระดับขององค์ประกอบ พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับทั้งองค์ประกอบเป็น .224 ถึง .855 โดยมีค่าความเที่ยง (α) ตั้งแต่ .764 ถึง .896

ตาราง 1 แสดงอำนาจจำแนกและความเที่ยงของคะแนนจากเครื่องมือวิจัย

ที่	แบบวัด/องค์ประกอบ	จำนวน ข้อ	r-item total correlation	Reliability (α -coefficient)
1.	การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา PDT	12	.415-.796	.913
	ด้านที่ 1 การรับรู้ต่อการปฏิบัติงาน (PD1T)	8	.430-.790	.895
	ด้านที่ 2 การรับรู้ต่อการควบคุมและแก้ไข (PD2T)	4	.481-.700	.770
2.	ทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร ADT	12	.449-.846	.902
	ด้านที่ 1 ความรู้เชิงประมาณ (AD1T)	3	.358-.746	.789
	ด้านที่ 2 ความรู้สึก (AD2T)	3	.224-.777	.764
	ด้านที่ 3 ความพร้อมกระทำ (AD3T)	6	.607-.855	.896
3.	การทำงานเป็นทีมของครู TWT	14	.443-.837	.908
	ด้านที่ 1 การร่วมกันทำงานในทีม (TW1T)	8	.314-.729	.863
	ด้านที่ 2 การมีปฏิสัมพันธ์ในทีม (TW2T)	6	.300-.670	.780

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดแผนการรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างที่ได้รับจากการสุ่มแบบเป็นขั้นตอน

ขั้นที่ 2 เตรียมเครื่องมือรวบรวมสำหรับข้อมูลให้มีสภาพถูกต้องเรียบร้อย เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่มีความเที่ยงตรงและความถูกต้อง

ขั้นที่ 3 ประสานงานกับสถานศึกษาที่เป็นต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสมาชิกที่สุ่มได้ และนำเครื่องมือไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ

ขั้นที่ 4 ทำการชี้แจงกับกลุ่มตัวอย่าง และแจกเครื่องมือที่เป็นแบบวัดให้ตัวอย่างตอบคำถาม

ขั้นที่ 5 รวบรวมเครื่องมือ สำนวณความเรียบร้อยครบถ้วนในการตอบ และจำนวนเครื่องมือที่สมบูรณ์ ข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบวัดตัวแปรที่ตอบโดยกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

สถิติพื้นฐาน เป็นสถิติที่ใช้คำนวณจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และอธิบายเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวแปร

สถิติอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise multiple regression)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ คือ การวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรสำคัญจำแนกตามลักษณะชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นการศึกษาพื้นฐาน และการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบสมมติฐานและตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจำแนกตามตัวแปรชีวสังคมหรือภูมิหลัง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นครูผู้สอนประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 (กลุ่มอำเภอบ้านฉาง) จำนวน 136 คน โดยการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือทางสถิติพื้นฐานหาจำนวน ค่ามัธยฐาน ร้อยละ สำหรับตัวแปรไม่ต่อเนื่อง ค่ามัธยฐานเฉลี่ย (Mean) และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับตัวแปรต่อเนื่อง

ในการวิเคราะห์ พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 89.00) มีประสบการณ์สอนเฉลี่ยอยู่ที่ 13 ปี วิชาที่สอนส่วนใหญ่ในด้านสังคมศาสตร์มากที่สุด (ร้อยละ 63.20) ระดับชั้นที่สอนมากที่สุด คือ ประถมต้น (ร้อยละ 52.20) รองลงมาสอนชั้นประถมปลาย และอนุบาล ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่เป็นครูประจำชั้นหรือเป็นครูที่ปรึกษา (ร้อยละ 61.80) ดังผลการวิเคราะห์ปรากฏอยู่ในตาราง 2 โดยรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 2 แสดงผลวิเคราะห์ลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะชีวสังคม	ค่าคำนวณ	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	136	100.00
1.1 ชาย	15	11.00
1.2 หญิง	121	89.00
2. ประสบการณ์ทำงาน (ปี) Mean=1 Min=13.08 S.D.=11.57 Max=38		
3. ระดับชั้นที่สอน	136	100.00
3.1 อนุบาล	23	16.90
3.2 ประถมต้น	71	52.20
3.3 ประถมปลาย	42	30.90
4. วิชาที่สอน	136	100.00
4.1 ด้านวิทยาศาสตร์	50	36.80
4.2 ด้านสังคมศาสตร์	86	63.20
5. ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา	136	100.00
5.1 เป็นครูประจำชั้น/เป็นครูที่ปรึกษา	84	61.80
5.2 ไม่เป็นครูประจำชั้น/ไม่เป็นครูที่ปรึกษา	52	38.20

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผ่านการตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ 2 ประการ คือ ประการที่ 1 การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหารสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ประการที่ 2 การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร ร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครูได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 โดยที่การทดสอบสมมติฐานทางสถิติกำหนดระดับนัยสำคัญ (α) ขั้นต่ำไว้ที่ระดับ .01

เนื่องจากการวิเคราะห์ทางสถิติสามารถดำเนินการได้พร้อมกันและต่อเนื่องกัน จึงไม่จำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์ทีละสมมติฐานตามลำดับ กล่าวคือ การหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อผู้บริหารและการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูสามารถทำได้พร้อมกัน ขณะที่การวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่ายกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน และในการวิเคราะห์ได้ทำทั้งที่เป็นระดับตัวแปรรวม

และตัวแปรองค์ประกอบ (ซึ่งละเอียดลงไป) การนำเสนอผลการวิเคราะห์จึงเรียงลำดับจากการวิเคราะห์ระดับตัวแปรรวมก่อนแล้วตามด้วยตัวแปรองค์ประกอบ และในแต่ละระดับเสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่ายก่อนตามด้วยวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 136 คนทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่ายและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยมีการทำงานเป็นทีมของครูเป็นตัวแทนติดต่อผู้บริหาร และการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารเป็นตัวแปรอิสระ เสนอในระดับตัวแปรรวมและตัวแปรองค์ประกอบ ตามลำดับดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลในระดับตัวแปรรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ ใช้ค่าจากตัวแปรรวม (จากทุกองค์ประกอบ) ทั้งสามตัวแปร ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของครูที่ติดต่อผู้บริหาร และการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

ในขั้นแรก ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง 3 ตัวแปร ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่ายได้พบว่า ทั้ง 3 ตัวแปร มีความสัมพันธ์ระหว่างกันระดับสูง โดยมีค่า r อยู่ระหว่าง .744 ถึง .829 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง 3 ตัวแปร

Variables	PDT	ADT	TWT
1. การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา (PDT)	1.00	.829**	.795**
2. ทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร (ADT)		1.00	.744**
3. การทำงานเป็นทีมของครู (TWT)			1.00

หมายเหตุ: PDT: การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ADT: ทัศนคติต่อผู้บริหาร, TWT: การทำงานเป็นทีม

ในขั้นต่อไป ได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยมีการทำงานเป็นทีมของครูเป็นตัวถูกทำนาย การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และทัศนคติของครูต่อผู้บริหารเป็นตัวทำนายผลวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร (PDT) และทัศนคติต่อผู้บริหาร (ADT) ร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครู (TWT) ได้ร้อยละ 75.80 (คำนวณจากค่า R -Square $\times 100$) โดยมีน้ำหนักการทำนาย (ค่า β) เป็น .400 และ .532 ตามลำดับ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ดังตาราง 4)

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการทำงานเป็นทีมของครู (TWT) โดยมีตัวแปรทำนาย 2 ตัว

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า (β)	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร (PDT)	.400	6.263	.000
2. ทักษะจิตของครูต่อผู้บริหาร (ADT)	.532	8.331	.000
ค่า R-square=.758			
ตัวแปรถูกทำนาย: การทำงานเป็นทีมของครู (TWT)			

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับตัวแปรรวม สรุปได้ว่า

ประการที่หนึ่ง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย พบว่า ทักษะจิตต่อผู้บริหาร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการทำงานเป็นทีมของครู โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง ($r=.744$) และการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการทำงานเป็นทีมของครู โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r=.795$)

ประการที่สอง พบว่า การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหารสามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของครูได้ร้อยละ 75.8 โดยตัวทำนายดังกล่าว มีน้ำหนักการทำนาย (ค่า β) เป็น .400 และ .532 ตามลำดับ และเป็นน้ำหนักการทำนายที่มีนัยสำคัญ ทั้งสองค่า

การวิเคราะห์ข้อมูลในระดับตัวแปรองค์ประกอบ

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ได้พิจารณาในระดับตัวแปรองค์ประกอบ กล่าวคือ ตัวแปรทัศนคติต่อผู้บริหารมี 3 องค์ประกอบ คือ ด้านความรู้เชิงประมาณ (AD1T) ด้านความรู้สึก (AD2T) และด้านการแสดงพฤติกรรม (AD3T) ตัวแปรการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารต่างมี 2 องค์ประกอบ คือ ด้านการรับรู้ต่อการปฏิบัติงาน (PD1T) และการรับรู้ต่อการควบคุมและแก้ไข (PD2T) ส่วนตัวแปรการทำงานเป็นทีมของครู มี 2 องค์ประกอบ คือ ด้านการร่วมกันทำงานในทีม (TW1T) และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในทีม (TW2T)

ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณรอบแรกตัวแปรการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งเป็นตัวถูกทำนายเป็นตัวแปรรวม (TWT) ขณะที่ตัวแปรทัศนคติต่อผู้บริหาร และตัวแปรการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร (PDT) ซึ่งเป็นตัวทำนายใช้ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบ

ในรอบต่อ ๆ ไปจะใช้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูที่ละองค์ประกอบ (TW1T) และ (TW2T) เป็นตัวแปรถูกทำนาย และใช้ตัวแปรองค์ประกอบของทัศนคติต่อผู้บริหาร และการรับรู้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร (PD1T, PD2T, AD1T, AD2T, AD3T) รวม 5 ตัวแปร องค์ประกอบเป็นตัวแปรทำนาย

การวิเคราะห์ เมื่อตัวแปรการทำงานเป็นทีมของครูเป็นตัวแปรรวม ขณะที่ตัวแปร ทัศนคติต่อผู้บริหาร และการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารเป็นตัวแปรที่เป็น องค์ประกอบ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า องค์ประกอบของการรับรู้การบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร รวม 5 ตัวแปร มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ในระดับต่ำถึงระดับสูง กล่าวคือมีค่า r ตั้งแต่ .260 ถึง .961 (ระดับปานกลาง $.30 \leq r \leq .70$) โดยมีระดับนัยสำคัญที่ .01 ทุกคู่ ขณะที่ทั้ง 5 ตัวแปรองค์ประกอบ ก็สัมพันธ์กับการทำงานเป็น ทีมของครู (TWT) ซึ่งเป็นตัวแปรรวม ในระดับปานกลางถึงระดับสูง กล่าวคือ มีค่า r ตั้งแต่ .511 ถึง .961 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เช่นกัน ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารและทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร และการทำงานเป็นทีมของครูที่เป็น ตัวแปรรวม

ตัวแปรการรับรู้	TWT	PD1T	PD2T	AD1T	AD2T	AD3T
1. การทำงานเป็นทีมของครู (TWT)	1.00	.961***	.914***	.785**	.511**	.631**
2. การรับรู้ต่อการปฏิบัติงาน (PD1T)		1.00	.786**	.632**	.726**	.588**
3. การรับรู้ต่อการควบคุม และแก้ไข (PD2T)			1.00	.496**	.709**	.645**
4. ความรู้เชิงประมาณ (AD1T)				1.00	.428**	.260**
5. ความรู้ลึก (AD2T)					1.00	.734**
6. ความพร้อมกระทำ (AD3T)						1.00

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบของการรับรู้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร ร่วมกันทำนายการทำงาน

เป็นทีมของครู ใต้ร้อยละ 66.00 โดยมีน้ำหนักการทำงาน (ค่า β) ตั้งแต่ .258 ถึง .633 แต่มี การทำนายที่ระดับนัยสำคัญ 2 ตัวแปร คือ ทักษะติดต่อผู้บริหาร ด้านการแสดงพฤติกรรม (AD3T) และ การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารด้านการรับรู้การปฏิบัติงาน (PD1T) ซึ่งมีค่าน้ำหนักการทำงาน (ค่า β) .258 และ .633 มีนัยสำคัญ .01 (ค่า P .000 และ .000) ตามลำดับ (ดูตาราง 6)

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการทำงานเป็นทีมของครู โดยมี ตัวแปรทำนาย 5 ตัวแปร

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า (β)	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. การรับรู้ต่อการปฏิบัติงาน (PD1T)	.633	10.119	.000
2. การแสดงพฤติกรรม (AD3T)	.258	4.127	.000
ค่า R-square=.660			
ตัวแปรถูกทำนาย: การทำงานเป็นทีมของครู (TWT)			

การวิเคราะห์ เมื่อตัวแปรการทำงานเป็นทีมของครู ทักษะติดต่อผู้บริหาร และการรับรู้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร เป็นตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบ (ทั้งหมด) พบว่า ตัวแปร การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทักษะติดต่อผู้บริหาร ทั้ง 5 ตัวแปร มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในระดับปานกลางถึงระดับสูง กล่าวคือ มีค่า r ตั้งแต่ .260 ถึง .747 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกคู่ ขณะที่ทั้ง 5 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรองค์ประกอบ ที่ 1 และ 2 ของการทำงานเป็นทีมของครูในระดับสูงเช่นกัน โดยมีค่า r ตั้งแต่ .439 ถึง .747 ค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับตัวแปรองค์ประกอบ

ตัวแปรทำนาย	PD1T	PD2T	AD1T	AD2T	AD3T
1. การร่วมกันทำงานในทีม (TW1T)	.734**	.646**	.511**	.626**	.554**
2. การมีปฏิสัมพันธ์ในทีม (TW2T)	.747**	.679**	.439**	.611**	.653**
3. การรับรู้ต่อการปฏิบัติงาน (PD1T)	1.00	.786**	.632**	.726**	.588**
4. การรับรู้ต่อการควบคุมและแก้ไข (PD2T)		1.00	.496**	.709**	.645**
5. ความรู้เชิงประมาณ (AD1T)			1.00	.428**	.260**
6. ความรู้ลึก (AD2T)				1.00	.734**
7. การแสดงพฤติกรรม (AD3T)					1.00

เมื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์ดำเนินการ 2 รอบ ดังนี้

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณรอบที่ 1 เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยตัวแปรการทำงานเป็นทีมด้านการร่วมกันทำงานในทีม (TW1T) เป็นตัวถูกทำนาย พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบ ของการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการรับรู้ต่อการปฏิบัติงาน (PD1T) และทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร ด้านการแสดงพฤติกรรม (AD3T) ร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครูด้านการร่วมกันทำงานในทีม (TW1T) ได้ร้อยละ 56.10 โดยมีน้ำหนักการทำนาย (ค่า β) ตั้งแต่ .186 ถึง .624 ตามลำดับ มีนัยสำคัญ .01 (ค่า P .000 ถึง .010) ตามลำดับ ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการทำงานเป็นทีมของครูด้านการร่วมกันทำงานในทีม โดยมีตัวแปรทำนาย 5 ตัวแปร

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า (β)	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. การรับรู้ต่อการปฏิบัติงาน (PD1T)	.624	8.784	.000
2. ด้านการแสดงพฤติกรรม (AD3T)	.186	2.624	.010
ค่า R-Square=.561			
ตัวแปรถูกทำนาย: การทำงานเป็นทีมของครูด้านการร่วมกันทำงานในทีม (TW1T)			

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณรอบที่ 2 เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยตัวแปรการทำงานเป็นทีมของครูด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในทีม (TW2T) เป็นตัวถูกทำนาย พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบของการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร ร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครูด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในทีมได้ร้อยละ 62.80 โดยมีน้ำหนักการทำนาย (ค่า β) ตั้งแต่ .326 ถึง .556 มีตัวแปรที่ทำนายได้ถึงระดับนัยสำคัญ 2 ตัวแปร คือ ทัศนคติต่อผู้บริหาร ด้านการแสดงพฤติกรรม (AD3T) และการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการรับรู้ต่อการปฏิบัติงาน (PD1T) ซึ่งมีค่าน้ำหนักการทำนาย (ค่า β) .326 และ .556 มีนัยสำคัญ .01 (ค่า P .000) ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในทีม โดยมีตัวแปรทำนาย 5 ตัวแปร

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า (β)	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. การรับรู้ต่อการปฏิบัติงาน (PD1T)	.556	8.496	.000
2. ด้านการแสดงพฤติกรรม (AD3T)	.326	4.987	.000
ค่า R-Square=.628			
ตัวแปรถูกทำนาย: การทำงานเป็นทีมของครูด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในทีม (TW2T)			

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับตัวแปรองค์ประกอบ

ประการที่หนึ่ง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรองค์ประกอบของทัศนคติต่อผู้บริหาร และการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งเป็นตัวแปรรวม มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกคู่ เป็นความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางถึงระดับสูง (ตาราง 5)

ความสัมพันธ์ในระดับตัวแปรองค์ประกอบกับตัวแปรองค์ประกอบ พบว่า ทุกคู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับที่มีนัยสำคัญ ความสัมพันธ์เหล่านั้นส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 7)

ประการที่สอง ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า

ตัวแปรองค์ประกอบของการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และตัวแปรองค์ประกอบของทัศนคติต่อผู้บริหารร่วมกัน สามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของครู (ตัวแปรรวม)

ได้ร้อยละ 66.00 โดยมีเพียง 2 ใน 5 ตัวแปร เท่านั้นที่ทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญ คือ ทศนคติของครูต่อผู้บริหาร ด้านการแสดงพฤติกรรม (AD3T) และการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการรับรู้ต่อการปฏิบัติงาน (PD1T) ที่ทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .01$) ค่า β เป็น .258 และ .633 ตามลำดับ (ตาราง 6)

ตัวแปรองค์ประกอบที่ 1 ด้านการร่วมกันทำงานในทีมของการทำงานเป็นทีมของครูสามารถทำนายได้จาก ตัวแปรองค์ประกอบ เพียง 2 ใน 5 ตัวแปรเท่านั้นที่ทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญ ที่ร้อยละ 56.10 คือ ทศนคติของครูต่อผู้บริหาร ด้านการแสดงพฤติกรรม (AD3T) และการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการรับรู้ต่อการปฏิบัติงาน (PD1T) ($p < .01$) ค่า β เป็น .258 และ .633 ตามลำดับ (ตาราง 8)

ตัวแปรองค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในทีมของการทำงานเป็นทีมของครูสามารถทำนายได้จากตัวแปรองค์ประกอบ เพียง 2 ใน 5 ตัวแปรเท่านั้นที่ทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญ ที่ร้อยละ 62.80 คือ ทศนคติของครูต่อผู้บริหาร ด้านการแสดงพฤติกรรม (AD3T) และการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการรับรู้ต่อการปฏิบัติงาน (PD1T) ($p < .01$) ค่า β เป็น .326 และ .556 ตามลำดับ (ตาราง 9)

บทที่ 5

บทสรุป

ในบทนี้ เป็นการสรุปการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและทัศนคติของครู กับการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งเป็นครูที่สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 (กลุ่มอำเภอบ้านฉาง) พร้อมทั้งนำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะของผู้วิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งจะได้เสนอไปตามลำดับ

สรุปการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ เขต 1 (กลุ่มอำเภอบ้านฉาง) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่ปฏิบัติการสอน ประจำปีการศึกษา 2560 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 (กลุ่มอำเภอบ้านฉาง) จำนวน 136 คน ที่เลือกโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตรฐานรวมค่า ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตราวัด 6 ระดับ ใช้วัดตัวแปรสำคัญ 3 ตัวแปร มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (R-item total evaluation) ตั้งแต่ .415 ถึง .846 ความเที่ยงของคะแนนจากการวัดด้วยเครื่องมือ 3 ชุด ซึ่งหาโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) มีค่าตั้งแต่ .902 ถึง .913 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิง โดยสถิติอ้างอิงที่ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาได้พบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร กับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับสูง ($r=.795$) เมื่อวิเคราะห์โดยใช้ตัวแปรรวมและพบความสัมพันธ์ระดับสูงในระดับตัวแปรองค์ประกอบ (ค่า $r=.646$ ถึง $.747$)

การศึกษาได้พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อผู้บริหาร กับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับสูง ($r=.744$) เมื่อวิเคราะห์โดยใช้ตัวแปรรวม และพบความสัมพันธ์ระดับสูงใน

การวิเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบ (ค่า $r=.439$ ถึง $.653$)

การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหารที่เป็นตัวแปรรวมร่วมกัน ทำนายการทำงานเป็นทีมของครูที่เป็นตัวแปรรวมได้ร้อยละ 75.80 ค่าเบต้า เป็น .400 และ .532 ตามลำดับน้ำหนักการทำนายมีนัยสำคัญที่ .01 ทั้งสองค่า

ในการทำนายระดับตัวแปรองค์ประกอบพบผลที่เด่นชัดสองประการ คือ

การทำนายองค์ประกอบที่ 1 ของการทำงานเป็นทีม (ด้านการร่วมกันทำงานเป็นทีม) มีตัวแปรองค์ประกอบการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารด้านการรับรู้การปฏิบัติงาน และทัศนคติต่อผู้บริหารด้านการแสดงพฤติกรรม ร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยทำนายได้ร้อยละ 56.10

การทำนายองค์ประกอบที่ 2 ของการทำงานเป็นทีม (ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในทีม) มีตัวแปรองค์ประกอบการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารด้านการรับรู้การปฏิบัติงาน และทัศนคติต่อผู้บริหารด้านการแสดงพฤติกรรม ร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยทำนายได้ร้อยละ 62.80

อภิปรายผลการวิจัย

ประการที่ 1 การศึกษาได้พบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับสูง ($r=.975$) เมื่อวิเคราะห์โดยใช้ตัวแปรรวม และพบความสัมพันธ์ระดับสูงในระดับตัวแปรองค์ประกอบ (ค่า $r=.646$ ถึง $.747$) และได้พบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับสูง ($r=.744$) เมื่อวิเคราะห์โดยใช้ตัวแปรรวม และพบความสัมพันธ์ระดับสูงในระดับตัวแปรองค์ประกอบ (ค่า $r=.439$ ถึง $.653$) อภิปรายได้ว่า

ประเด็นแรก ผลที่ได้พบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และทัศนคติต่อผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับสูงเมื่อวิเคราะห์ โดยใช้ตัวแปรรวม ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ที่ตั้งไว้ว่า “การรับรู้ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร สัมพันธ์กับการการทำงานเป็นทีมของครู”

ผลที่ได้พบนี้มีความหมายว่า ถ้าครูได้รับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารมากหรือน้อย ก็มีแนวโน้มกับการทำงานเป็นทีมของครูมากหรือน้อยด้วย และถ้าครูมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารมากหรือน้อย ก็มีแนวโน้มกับการทำงานเป็นทีมของครูมากหรือน้อยด้วย

ที่พบว่า การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูนั้น สอดคล้องกับ บุญหนา บุญเรือง (2552, สื่อออนไลน์) ที่ได้ศึกษาผลจากการบริหาร

แบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาโดยใช้กลยุทธ์สร้างพลังทีมงานทำให้เกิดผลการพัฒนาโรงเรียน คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้การบริหารงานโรงเรียนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้การบริหารงานโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ด้วยทำให้เกิดการร่วมมือ รวมพลัง ความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม เป็นกลุ่ม มีขวัญกำลังใจ ร่วมทำงาน ลดความขัดแย้งและปัญหา ทำให้มีการสนับสนุนการทำงาน เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน และสร้างผลงานได้มากขึ้น ผลดังกล่าว ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยอื่น เช่น กมลมาศ นเรนทร์ราช (2553) ที่ศึกษาบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนการเคหะท่าทราย สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร พบว่า บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนในระดับมาก คือ การเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นสื่อสารอย่างเปิดเผย และปรึกษาหารือกัน สร้างความร่วมมือ และความไว้วางใจ ระหว่างกัน รวมถึงส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

ผลที่พบในงานวิจัยนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาก่อนหน้านี้ เช่น สวอนส์เบิร์ก (Swansburg, 1996, pp. 191-193) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร และผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนให้มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีผลผลิตในการทำงานมากขึ้น รวมถึงรับรู้และปรับปรุงพัฒนา เป้าหมายขององค์การร่วมกัน ย่อมขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น มีการทำงานทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผู้ปฏิบัติงานได้รับความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และตัดสินใจในงานของตน ซึ่งทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

ในงานวิจัย พบว่า ทักษะติดต่อผู้บริหาร สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู สนับสนุนงานวิจัยก่อนหน้า เช่น งานวิจัยของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ที่ศึกษาครูสอนระดับประถมศึกษาที่สอนด้านจริยธรรมแก่นักเรียน ฤกษ์ชัย คุณูปการ (2553) ที่ศึกษานักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง สายครุศาสตร์ ได้พบว่า ทักษะติด กับพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กันในระดับที่มีนัยสำคัญทั้งสิ้น

กรณีที่ได้พบว่า ในระดับตัวแปรองค์ประกอบ ก็ยังพบความสัมพันธ์ที่เด่นชัด อธิบายได้ว่า การวิจัยนี้ ได้ยึดแนวคิดของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2542) ซึ่งเห็นว่า แบบวัดโดยรวมทั้งหมด ควรมีจำนวน 15-20 ข้อ น่าจะได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสูง ซึ่งการวิจัยนี้ก็ได้อาศัยเครื่องมือโดยยึดแนวคิดดังกล่าว และผลที่ได้จากการวิจัยนี้ ได้สะท้อนให้เห็นว่า ในระดับตัวแปรองค์ประกอบนั้น การรับรู้ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และทัศนคติต่อผู้บริหาร ยังคงมีความสัมพันธ์

กับการทำงานเป็นทีมของครูในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง เช่นเดียวกับวิเคราะห์ตัวแปรรวม อันแสดงให้เห็นว่า หากได้มีการสร้างเครื่องมือโดยยึดหลักวิชาการอย่างเคร่งครัด การใช้ผลการวัด จากตัวแปรองค์ประกอบ ก็ยังคงได้ผลที่ชัดเจน (ในระดับเฉพาะนั้น ๆ) แม้จะมีความมั่นใจ มากกว่า เมื่อใช้ตัวแปรรวม เพราะตัวแปรรวมมีจำนวนข้อมากและวัดได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามนิยามของตัวแปร

ประการที่ 2 การวิจัยพบว่า การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและ ทัศนคติต่อผู้บริหารที่เป็นตัวแปรรวมร่วมกันอธิบายการทำงานเป็นทีมของครูที่เป็นตัวแปรรวม ได้ร้อยละ 75.80 (ตาราง 4) โดยทั้งสองตัวแปรทำนาย มีน้ำหนักการทำนายที่มีนัยสำคัญ ขณะที่ในการทำนายการทำงานเป็นทีมของครูในระดับองค์ประกอบ พบผลที่เด่นชัด แต่ละ องค์ประกอบมีตัวทำนายที่มีน้ำหนักการทำนายที่มีนัยสำคัญมากกว่าหนึ่งตัวแปร อภิปรายได้ว่า

ประเด็นแรกในส่วนที่การวิจัย ได้พบว่า การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และทัศนคติต่อผู้บริหาร (ที่เป็นตัวแปรรวม) ร่วมกันอธิบายการทำงานเป็นทีมของครูที่เป็น ตัวแปรรวมได้ ร้อยละ 75.80 นั้น เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อ 2 ที่ตั้งไว้ว่า “การรับรู้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหารร่วมกันทำนายการทำงานเป็น ทีมของครูได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20”

ขณะที่การทำนายการทำงานเป็นทีมของครูในระดับองค์ประกอบ พบผลที่เด่นชัด แต่ละองค์ประกอบมีตัวทำนายที่มีน้ำหนักการทำนายที่มีนัยสำคัญ 2 ตัวแปร คือ การรับรู้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารด้านการรับรู้การปฏิบัติงาน กับทัศนคติต่อผู้บริหาร ด้านการแสดงพฤติกรรม ทั้งนี้ จากผลที่ได้ซึ่งพบตัวแปรเชิงสาเหตุมากกว่า 1 ตัวแปร สามารถ ร่วมกันทำนายตัวแปรผล ซึ่งเป็นพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการอธิบายของรูปแบบ ปฏิสัมพันธ์นิยมของ Magnusson and Endler (1977 อ้างอิงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2541, หน้า 82) ที่เสนอรูปแบบอธิบายสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคล มี 4 กลุ่มสาเหตุ ซึ่งการศึกษา ครั้งนี้ มีตัวแปรที่ศึกษาอยู่ในสองกลุ่มสาเหตุ คือ การสนับสนุนจากผู้บริหารอยู่ในกลุ่มสาเหตุ สถานการณ์ทางสังคม และทัศนคติต่อผู้บริหารอยู่ในกลุ่มสาเหตุด้านจิตใจ

อย่างไรก็ตาม ในการทำนายการทำงานเป็นทีมของครูในระดับองค์ประกอบ พบผล ที่เด่นชัดว่า แม้แต่ละองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูแต่ละองค์ประกอบมีตัวทำนาย สำคัญมากกว่า 1 ตัวแปร แต่ทุกองค์ประกอบการวิจัยมีการทำนายที่ยังสูงกว่าร้อยละ 20 แสดง ให้เห็นว่า การทำนายระดับตัวแปรย่อยซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการวัดน้อยข้อ ก็ยังสามารถทำนาย ให้ผลที่ชัดเจน ระดับใกล้เคียงกับในระดับตัวแปรรวม ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการวัดมากข้อและ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ตามนิยามของตัวแปร และการทำนายได้ผลที่ชัดเจนในกรณีที่เป็น

ตัวแปร ประกอบร่วมกันบางคู่ นั้น อาจเป็นดังที่ Passer and Smith (2011, p. 640) ได้กล่าวถึง กรณีที่ทัศนคติทำนายพฤติกรรมว่า ทัศนคติทั่วไปทำนายได้ดีกับพฤติกรรมทั่วไป และทัศนคติ เฉพาะสามารถทำนายได้ดีกับพฤติกรรมเฉพาะ สำหรับการวิจัยนี้ พบว่า การทำนายองค์ประกอบที่ 1 ของการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการร่วมกันทำงานเป็นทีม (TW1T) มีอิทธิพลจากตัวแปร องค์ประกอบที่ 1 ของการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการรับรู้ต่อการปฏิบัติงาน (PD1T) ร่วมกับองค์ประกอบที่ 3 ของทัศนคติต่อผู้บริหาร ด้านการแสดงพฤติกรรม (AD3T) สามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญ และ การทำนายองค์ประกอบที่ 2 ของการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในทีม (TW2T) มีตัวแปรองค์ประกอบที่ 1 ของการรับรู้การบริหารแบบมี ส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการรับรู้ต่อการปฏิบัติงาน (PD1T) ร่วมกับองค์ประกอบที่ 3 ของ ทัศนคติต่อผู้บริหาร ด้านการแสดงพฤติกรรม (AD3T) สามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญ เช่นกัน ซึ่งอาจเป็นลักษณะสถานการณ์เฉพาะ หรือลักษณะทางจิตใจเฉพาะ สามารถทำนาย พฤติกรรมเฉพาะของบุคคลได้ด้วย ดังที่นักวิชาการได้กล่าวไว้เช่นกัน

ตัวแปรองค์ประกอบที่ 1 ของการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการรับรู้ต่อ การปฏิบัติงาน (PD1T) ร่วมกับองค์ประกอบที่ 3 ของทัศนคติต่อผู้บริหาร ด้านการแสดงพฤติกรรม (AD3T) มีอิทธิพลเด่นชัดต่อ การร่วมกันทำงานเป็นทีม เนื่องจาก การรับรู้ต่อการปฏิบัติงานของครู และการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหาร อาจเป็นสาเหตุที่สร้างทัศนคติทางเชิงบวก ชักนำให้ บุคคลแสดงออก มีความรู้สึก ในด้านดี และให้ความสนับสนุนร่วมมือ การเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม และร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานในองค์กร หากผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ตัดสินใจร่วมกันเพื่อดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากผลการวิจัยดังที่ได้นำเสนอและอภิปราย มีข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลไปใช้ ดังนี้

จากที่การวิจัย พบว่า การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทัศนคติต่อ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู ผลที่พบนี้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารครูได้ ตระหนักถึงความสำคัญและความเกี่ยวข้องกันของลักษณะทางจิตลักษณะสังคมและพฤติกรรม ดังกล่าว

จากการที่ได้ พบว่า ทั้งการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหารร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครูได้อย่างชัดเจน ทำให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้บริหาร สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหาร เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น เช่น ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าตนมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารให้มากยิ่งขึ้น และผู้บริหารอาจให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมของครูในทั้งด้านย่อยและด้านรวมมากยิ่งขึ้น การดำเนินการดังกล่าวอาจคาดหวังผลได้ เพราะมีแนวโน้มที่จะได้ผลเนื่องจากผลการทำนายค่อนข้างสูง และการพัฒนาโดยมีหลักวิชาและผลวิจัยสนับสนุน ก็น่าจะหวังผลในความสำเร็จได้มาก

การนำผลการวิจัยไปใช้อาจต้องคำนึงถึงขอบเขตของการวิจัยด้วย เช่น ขอบเขตด้านเนื้อหา (ตัวแปร) ด้านประชากร และเวลา ผลการวิจัยควรใช้ภายในขอบเขตของการวิจัย จึงมีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ดังที่การวิจัยนี้ พบว่า การทำนายการทำงานเป็นทีมของครูทำได้ค่อนข้างชัดเจน การวิจัยต่อไป อาจแสวงหาและคัดสรรตัวแปรเพิ่มมากขึ้น เพื่อการทำนายให้ได้มากขึ้น โดยเฉพาะตัวแปรทั้งด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ จะทำให้ได้ข้อค้นพบต่อด้านอื่น ๆ ในการทำงานเป็นทีมต่อไป อาทิ การทำงานเป็นทีมในเชิงสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

การวิจัยพบว่า การรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และทัศนคติต่อผู้บริหารเป็นตัวทำนายที่สำคัญ ของการทำงานเป็นทีมของครู อาจต่อยอดการศึกษานี้ โดยทำวิจัยเชิงทดลองสร้างสาเหตุดังกล่าว ประเมินผลสาเหตุที่สร้าง จากนั้นประเมินผลที่เกิดจากสาเหตุดังกล่าวด้วย เพื่อทราบถึงองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุแห่งปรากฏการณ์ได้อย่างเด่นชัดขึ้น เช่น การแก้ไขปัญหากการทำงานเป็นทีมของแต่ละสถานศึกษาในแต่ละขอบเขตหรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่แตกต่างกัน

ผลของการวิจัยศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุดังกล่าวนี้ ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายพัฒนา อาจนำไปใช้เป็นข้อมูล เป็นแนวทางในการคัดสรรครู หรือพัฒนาบุคลากรสายครูได้ต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลมาศ นเรนทร์ราช. (2553). **บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนการเคหะท่าทราย สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กรรณก บัญชูจรัส และภัทรพล มหาพันธ์. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของการพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี. **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย**, 2(1), 71-87.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.** กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). **เอกสารแนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนการสอนตามเจตนารมณ์กระทรวงศึกษาธิการ 2549 ปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน.** กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). **ผลการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมของครู.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: บัค พอยท์.
- ช่อฉัตร บุญเฉลิม. (2552). **พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ชัยภร สีสมาตร. (2553). **ความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2543). **ทักษะการบริหารทีมงาน Team management skills.** กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ต.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2548). **เทคนิคการพัฒนาทีมงาน.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.

ซิลเวอร์แมน, โรเบิร์ต อี, สุปาณี สนธิรัตน์, จำรอง เงินดี และทิพย์วัลย์ สุรินยา. (2547).

จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทิตยา สุวรรณะชญ. (2520). **ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรม**. สืบค้นเมื่อ

18 กันยายน 2560, จาก http://library1.nida.ac.th/nida_jour0/NJv17n4_04.pdf

ณัฐพงษ์ กิติทรัพย์กาญจน. (2551). **การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการ**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interaction model) เพื่อการวิจัยสาเหตุ

ของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. **วารสารทันตภิบาล**, 10(2), 105–108.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2542). A new model of socialization for improving work performance

and quality in Thailand. **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์**, 39(1), 7–8.

ดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง. (2553). ผลสำเร็จของการพัฒนาพฤติกรรมครู

คณิตศาสตร์ ด้วยการฝึกจิตลักษณะและทักษะแบบบูรณาการ: หลักฐานจากงานวิจัย

สองขั้นตอน คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย, 7(1), 66–109.

ทิตนา แคมมณี. (2545). **กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน**.

กรุงเทพฯ: ซินแอตเวอร์ไทซิง กรุ๊ป.

ธีระ รุญเจริญ. (2548). **ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ**. กรุงเทพฯ: ชุมทอง

อุตสาหกรรม.

บัณฑิตย์ ลิ้มปนชัยพรกุล และธนีนาฏ ญ สุนทร. (2559). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหาร

แบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. **Veridian E-Journal**,

Silpakorn University, 9(1), 177–186.

บุญหนา บุญเรือง. (2552). **การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้กลยุทธ์การสร้างพลัง**

ทีมงาน โรงเรียนบ้านนาคูพัฒนา “กรป.กลางอุปถัมภ์”. สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน

2560, จาก http://www.kalasin3.go.th/view.php?article_id=343

ประจวบ แจ้โพธิ์. (2556). **ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงาน**

เป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

- พนิดา รัตนไพโรจน์. (2542). **ผลของการใช้โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจ ต่อการรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมการพยาบาล**. วิทยานิพนธ์ พย.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พัชรา สนิธรมงคล. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร กับการทำงานแบบมีส่วนร่วมของครู**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, กรุงเทพฯ.
- มยุรี อามาตย์มนตรี และภาณี สัจจาพันธ์ (ผู้บรรยาย). (30 มีนาคม 2559). **ความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. ใน **การประชุมวิชาการระดับชาติการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม** (หน้า 281-287). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มารีไฉ่ เมารื้อ. (2559). **ทัศนคติของดารานักแสดงที่มีต่อการบริหารงานของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา: ศึกษาในช่วงเวลา ปี พ.ศ. 2559**. สารนิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม** (พิมพ์ครั้งที่ 11). นนทบุรี: ปัณณรัชต์.
- ฤกษ์ชัย คุณูปการ. (2553). **การวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์เพื่อพัฒนาพฤติกรรมประชาธิปไตยของนักศึกษาามมหาวิทยาลัย**. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย**, 7(1), 110-157.
- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม. (2559). **การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**. **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย**, 9(1), 229-313.
- วรรณฤดี แก้วแกมแซ. (2544). **ความรู้เจตคติและการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริโภคอาหารของนักเรียน มัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- วรุณี ดวงจำปา. (2554). **ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**, 31(1), 22–36.
- วินัย ดิสงส์. (2550). **การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- วีระพล สุทธิพรพลากร และเฉลียว แก่นจันทร์. (2538). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรชุมชน โครงการวนศาสตร์ชุมชนบนพื้นที่สูง จังหวัดเชียงใหม่**. กรุงเทพฯ: สำนักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ กรมป่าไม้.
- สมยศ นาวิการ. (2545). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือการบริหารจัดการคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย.
- สำนักพัฒนาการฝึกหัดครู. (2546). **เอกสารชุดการเรียนรู้ประกอบชุดวิชา หลักเทคนิคการบริหารและการวางแผน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- สำนักราชเลขาธิการ. (2560). **พระราชดำรัสและพระบรมราโชวาท**. สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2560, จาก <https://king9.ohm.go.th>
- สุเมธ งามกนก. (2551). การสร้างทีมงาน. **วารสารศึกษาศาสตร์**, 19(1), 31–44.
- สุนันทา เลहनันท์. (2551). **การพัฒนาองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ: ซีวีแอล.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2548). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริพร พึ่งพุทธคุณ. (2550). **การบริหารจัดการทีมงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: เอ็กชเปอร์เน็ท.
- แสงเดือน ทวีสิน. (2545). **จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: ไทยเส็ง.
- อังคณา ที่ฎเวียง. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับทีมงานที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- อำไพ อุ๋นศิริ. (2557). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). **การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อุทัย บุญประเสริฐ. (2547). **บทบาทและการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาในประเทศไทยที่ดัดสรร**. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). **การบริหาร: ทักษะและการปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- Arnstein, S. R. (1969). A ladder of citizen participation. **Journal of the American planning association**, 35(4), 216–224.
- Cohen, J. M. and Uphoff, N. T. (1980). Participation's place in rural development: seeking clarity through specificity. **World development**, 8(3), 213–235.
- Festinger, L. A. (1965). **Theory of cognitive dissonance**. California: Stamford University.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A. and Lang A. G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: tests for correlation and regression analyses. **Behavior Research methods**, 41(4), 1149–1160.
- Kendler, H.K. (1963). **Attitude**. Retrieved October 13, 2006, from <http://sarawud.Wordpress.com>
- Krech, D. and Crutchfield, R. S. (1948). **Theory and problems of social psychology**. New York: MacGraw–Hill.
- Likert, R. (1961). **New pattern of management**. New York: McGraw–Hill.
- McClelland, D. C. (1961). **The achieving society**. New York: Vanstand.
- McGregor, D. and Burvis, T. (1970). **Team leadership in action**. Saint Louise: The C. V. Mos.
- Passer, M. W. and Smith, R. E. (2011). **Psychology: The science of mind and behavior**. New York: McGraw–Hill.
- Remmers, H. N. (1995). **Education measurement and evaluation**. New York: Harper and Brothers.
- Robbins, S. P. (1990). **Organization theory structure designing and application** (3rd ed.). Englewood cliffs: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2001). **Essential of Organization Behavior** (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

- Roger, K. G. (1978). **Tagmemic phonology and natural generative phonology: A comparison. Research Papers of the Texas SIL at Dallas.** Dallas: Summer Institute of Linguistics.
- Swansburg, R. C. (1996). **Management and leadership for nurse managers.** Boston: Jones and Bartlett.
- Tett, R. P. and Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. **Journal of applied psychology**, 88(3), 500–517.
- Triandis, H. C. (1971). **Attitude and Attitude.** Change: J. Wiley and Sons.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. **Psychological bulletin**, 63(6), 384–399.
- Walsh, W. B., Craik, K. H., and Price, R. H. (2000). **Person–environment psychology: New directions and perspectives** (2nd ed.). US: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wayne, K. H. and Cecil, G. M. (1978). **Educational administration theory research and practice.** New York: Random House.
- Woodcock, M. (1981). **Organization development through team building: Planning accost effective strategy.** England: Gower Ashgate.
- Woodcock, M. and Francis, D. (1994). **Team building strategy.** England: Aldershot.
- Xue Yun. (2017). **Correlation between communication with administrator attitude toward administrator and teachers' duty work performances.** Independent Study M.Ed., University of Phayao, Phayao.



ภาคผนวก ก แบบวัดตัวแปรสำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมิน



แบบวัดตัวแปรสำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมิน

คำชี้แจง

เรียนท่านผู้เชี่ยวชาญ ข้าพเจ้า นางสาวสุวรรณา สุชะวงค์ เป็นนิสิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา กำลังดำเนินการสร้างแบบวัดตัวแปรในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent study) ได้ทราบว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการวิจัยด้านนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตรวจสอบและประเมินข้อความในแบบวัดตัวแปร ที่สร้างขึ้น 4 แบบวัด ในแต่ละแบบวัดที่ประเมินมีสิ่งที่เหมาะสมประกอบการพิจารณา คือ ชื่อตัวแปร นิยามของตัวแปร ผังตัวแปร และข้อความในแบบวัดตัวแปร

การประเมินข้อความในแบบวัด ขอให้ท่านอ่านและพิจารณาว่า แต่ละข้อความนั้น มีความตรง หรือสอดคล้องกับองค์ประกอบ/ด้านที่วัดหรือไม่อย่างไร ถ้าตรงให้กา \checkmark ได้ +1 ในช่องความเห็น ถ้าไม่ตรงให้กา \checkmark ได้ -1 ในช่องความเห็น แต่ถ้าไม่แน่ใจหรือไม่ชัดเจนให้กา \checkmark ได้ 0 หากท่านมีคำแนะนำเพิ่มเติม กรุณาเขียนในช่อง “ข้อเสนอแนะ”

หากมีข้อซักถามหรือต้องการคำอธิบายเพิ่มเติมกรุณาโทรที่หมายเลข 0892197757
ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุวรรณา สุชะวงค์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบวัดที่ 1 ชื่อตัวแปร “การทำงานเป็นทีมของครู”

นิยามของตัวแปร “การทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง การที่ครู (ผู้นั้น) กระทำ/แสดงออก ในการทำงานในสถานศึกษาโดยมีเป้าหมายการทำงานร่วมกับเพื่อนครู ร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ร่วมมือช่วยดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารในการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนในกลุ่ม ร่วมติดตามประเมิน แก้ปัญหา รับผลดี ผลเสียจากการทำงานร่วมกัน”

ผังตัวแปร Y

(ดังตาราง: ตัวเลขข้อในตารางนี้เป็นตัวเลขสมมติ)

องค์ประกอบ/ด้าน		ข้อความและทิศทาง		รวม (ข้อ)
		+	-	
1	ด้านที่ 1 ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน	1	2, 3	3
2	ด้านที่ 2 ร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม	4, 5	6	3
3	ด้านที่ 3 ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน	7	8, 9	3
4	ด้านที่ 4 ร่วมมือช่วยดำเนินงานของกลุ่ม	10, 11	12	3
5	ด้านที่ 5 มีการติดต่อสื่อสารในการทำงานร่วมกัน	13, 15	14	3
6	ด้านที่ 6 มีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนในกลุ่ม	17	16, 18	3
7	ด้านที่ 7 ร่วมติดตามประเมิน แก้ปัญหา รับผลดี ผลเสียจากการทำงานร่วมกัน	19, 21	20	3
รวม (ข้อ)		11	10	21

ข้อความในแบบวัด

คำชี้แจง ครูในโรงเรียนของท่านมีการทำงานร่วมกันในลักษณะต่อไปนี้อย่างไร

องค์ประกอบ/ด้าน	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ด้านที่ 1 ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน				
1	เมื่อมีการทำงานเป็นกลุ่มกับเพื่อนครู ฉันจะเข้าร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงานของกลุ่ม (+)			
2	ในการทำงานกับเพื่อนครู ฉันจะยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม เฉพาะที่ตรงกับความคิดของฉันเท่านั้น (-)			
3	ฉันยอมรับได้หากหัวหน้าคณะทำงานกลุ่มของฉันจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการทำงานแต่เพียงผู้เดียว (-)			
ด้านที่ 2 ร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม				
4	เมื่อทำงานเป็นกลุ่มกับเพื่อนครู ฉันสนับสนุนให้ร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิก (+)			
5	เมื่อเป็นกลุ่มทำงานในโรงเรียน ฉันจะร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ทำงานของสมาชิกในกลุ่ม (+)			
6	เมื่อทำงานเป็นกลุ่มในโรงเรียน ฉันทำหน้าที่อะไรก็ได้และไม่สนใจว่าใครจะมีหน้าที่อะไร (-)			
ด้านที่ 3 มีการยอมรับซึ่งกันและกัน				
7	เมื่อทำงานเป็นกลุ่มกับเพื่อนครู ฉันยอมรับได้กับความคิดของผู้อื่นที่แตกต่างจากฉัน (+)			
8	เมื่อทำงานเป็นกลุ่มกับเพื่อนครู ฉันมักยอมรับไม่ได้กับพฤติกรรมของเพื่อนครูบางคน (-)			
9	ฉันอึดอัดใจที่จะต้องร่วมคณะทำงานกับครูในโรงเรียนบางคนที่ไม่คุ้นเคย (-)			

องค์ประกอบ/ด้าน		ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านที่ 4 ร่วมมือช่วยดำเนินงานของกลุ่ม					
10	ถ้าเป็นงานกลุ่ม แม้ฉันจะช่วยบางงานไม่ได้ แต่ฉันก็จะให้กำลังใจเขา (+)				
11	ฉันพร้อมให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูในกลุ่มที่พบปัญหาในการทำงาน (+)				
12	เมื่อทำงานเป็นกลุ่ม งานของฉันมักไม่เสร็จ ต้องมีเพื่อนครูมาช่วยเสมอ (-)				
ด้านที่ 5 มีการติดต่อสื่อสารในการทำงานร่วมกัน					
13	เมื่อทำงานเป็นกลุ่ม ฉันจะพูดคุยแลกเปลี่ยนความเห็นกับเพื่อนครูในกลุ่มเสมอ (+)				
14	ในการทำงานกับเพื่อนครู มักใช้การพูดคุย โดยไม่มีการบันทึกอะไรเป็นหลักฐาน (-)				
15	เมื่อทำงานกับเพื่อนครู แม้แบ่งหน้าที่กันแล้ว ก็ยังมีพบปะพูดคุยในงานที่ทำกันเป็นระยะ ๆ (+)				
ด้านที่ 6 มีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนในกลุ่ม					
16	เมื่อรับงานกลุ่มแล้วฉันมักไม่ได้พูดคุยกับเพื่อนครูเรื่องงาน จนกระทั่งงานเสร็จ (-)				
17	เมื่อแบ่งงานกันในกลุ่มที่ทำร่วมกับเพื่อนครูแล้ว ฉันยังเห็นประโยชน์ของการได้รับฟังความรู้ประสบการณ์จากเพื่อนครู (+)				
18	ฉันจะใช้ความคิดความสามารถของฉันทำงานที่รับผิดชอบจากกลุ่ม โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยผู้อื่นในกลุ่ม (-)				
ด้านที่ 7 ร่วมติดตามประเมิน แก้ปัญหา รับผลดี ผลเสียจากการทำงานร่วมกัน					
19	เมื่อทำงานเป็นกลุ่มกับเพื่อนครู ฉันจะร่วมติดตามความก้าวหน้าหรือความสำเร็จของงานกลุ่มอย่างใกล้ชิด (+)				

องค์ประกอบ/ด้าน		ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
20	ในการทำงานกลุ่ม ฉันจะไม่ร่วมแก้ปัญหาของกลุ่ม เพราะเป็นหน้าที่ของสมาชิกที่เกี่ยวข้องหรือหัวหน้ากลุ่ม (-)				
21	ฉันเห็นว่าความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของกลุ่ม ย่อมเป็นของสมาชิกของกลุ่มทุกคน (+)				



แบบวัดที่ 2 ชื่อตัวแปร “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร”

นิยามของตัวแปร “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูหรือหรือบุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมกำหนดนโยบายของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการคิดแผนงานหรือกิจกรรม มีส่วนร่วมในการทำงาน/กิจกรรม มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในผลของงาน มีส่วนร่วมในการประเมินให้ข้อเสนอแนะ มีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานในสถานศึกษา มีโอกาสได้เป็นผู้นำหรือหัวหน้าคณะทำงาน/กิจกรรม/โครงการ”

ผังตัวแปร X

(ดังตาราง: ตัวเลขข้อในตารางนี้เป็นตัวเลขสมมติ)

องค์ประกอบ/ด้าน		ข้อความและทิศทาง		รวม (ข้อ)
		+	-	
1	ด้านที่ 1 ครูมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายของสถานศึกษา	1, 3	2	3
2	ด้านที่ 2 มีส่วนร่วมในการคิดแผนงานหรือกิจกรรม	4, 6	5	3
3	ด้านที่ 3 มีส่วนร่วมในการทำงาน/กิจกรรม	7, 9	8	3
4	ด้านที่ 4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในผลของงาน	10, 11	12	3
5	ด้านที่ 5 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการประเมินให้ข้อเสนอแนะ	13, 15	14	3
6	ด้านที่ 6 มีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานในสถานศึกษา	16, 18	17	3
7	ด้านที่ 7 มีโอกาสได้เป็นผู้นำหรือหัวหน้าคณะทำงาน/กิจกรรม/โครงการ	19, 20	21	3
รวม (ข้อ)		11	14	7

ข้อความในแบบวัด

คำชี้แจง ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับคณะครูอย่างไร

องค์ประกอบ/ด้าน		ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านที่ 1 ครูมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายของสถานศึกษา					
1	ฉันและเพื่อนครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา (+)				
2	ในโรงเรียนของฉันครูและผู้บริหารมักไม่มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อนการกำหนดเป้าหมายของงาน (-)				
3	ในโรงเรียนของฉันครูได้รับรู้และยอมรับเป้าหมายของงานที่ผู้บริหารกำหนด (+)				
ด้านที่ 2 มีส่วนร่วมในการคิดแผนงานหรือกิจกรรม					
4	ในโรงเรียนของฉันครูมีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ (+)				
5	ฉันและเพื่อนครูไม่สามารถกำหนดแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง (-)				
6	ฉันและเพื่อนครูกำหนดระยะเวลาการเสร็จสิ้นของงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง (+)				
ด้านที่ 3 มีส่วนร่วมในการทำงาน/กิจกรรม					
7	โรงเรียนของฉันผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้กับคณะครูได้ในทุกกิจกรรม (+)				
8	ครูไม่มีโอกาสได้ร่วมเข้าพบผู้บริหารเพื่อรายงานการทำงานได้ (-)				
9	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนของฉันได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของสถานศึกษา (+)				

องค์ประกอบ/ด้าน		ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านที่ 4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในผลของงาน					
10	ผู้บริหารโรงเรียนของฉันให้ครูที่ร่วมทำงานเป็น เจ้าของผลงาน (+)				
11	ผู้บริหารโรงเรียนของฉันให้ครูได้รับรู้และปรับปรุง แก้ไขงานที่ตนทำแล้วมีปัญหา (+)				
12	ผู้บริหารโรงเรียนของฉันมักไม่ยอมรับว่างานนั้น ผู้บริหารต้องมีส่วนรับผลดี/ผลเสียด้วย (-)				
ด้านที่ 5 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการประเมินให้ข้อเสนอแนะ					
13	โรงเรียนของฉันครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหาร ในการตรวจสอบการทำงานต่าง ๆ ในโรงเรียน (+)				
14	โรงเรียนของฉันครูไม่มีโอกาสเสนอแนะ แสดง ความคิดเห็น และวิพากษ์วิจารณ์การดำเนินงาน ของสถานศึกษา (-)				
15	ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการแก้ปัญหาของ สถานศึกษา (+)				
ด้านที่ 6 มีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานในสถานศึกษา					
16	ฉันและเพื่อนครูได้มีโอกาสร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา (+)				
17	ในโรงเรียนของฉันครูมักไม่มีส่วนร่วมในการ เสนอแนะวิธีแก้ปัญหาของสถานศึกษา (-)				
18	ผู้บริหารของฉันให้การยอมรับความเห็นของครู ในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาที่เกิดขึ้น (+)				
ด้านที่ 7 มีโอกาสได้เป็นผู้นำหรือหัวหน้าคณะทำงาน/กิจกรรม/โครงการ					
19	ผู้บริหารโรงเรียนของฉันเปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้นำ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล (+)				

องค์ประกอบ/ด้าน		ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
20	โรงเรียนของฉันครูทุกคนล้วนได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญในแต่ละด้านตรงตามความถนัดและความสามารถ (+)				
21	โรงเรียนของฉันผู้บริหารมอบให้คนใกล้ชิดเท่านั้นเป็นหัวหน้า/ผู้นำ ในการทำงาน/กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ (-)				



ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ IOC (การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ)

ผลการวิเคราะห์ IOC (การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ)

ตัวแปรที่ 1 การทำงานเป็นทีมของคุณ	การพิจารณา			ค่า IOC
	ใช่	ไม่ แน่ใจ	ไม่ใช่	
ด้านที่ 1 ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน				.67–1.00
1. เมื่อมีการทำงานเป็นกลุ่มกับเพื่อนครู ฉันจะเข้าร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงานของกลุ่ม (+)	√√√			1.00
2. ในการทำงานกับเพื่อนครู ฉันจะยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม เฉพาะที่ตรงกับความคิดของฉันเท่านั้น (-)	√√√			1.00
3. ฉันยอมรับได้หากหัวหน้าคณะทำงานกลุ่มของฉันจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการทำงานแต่เพียงผู้เดียว (-)	√√√			1.00
ด้านที่ 2 ร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม				.67–1.00
4. เมื่อทำงานเป็นกลุ่มกับเพื่อนครู ฉันสนับสนุนให้ร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิก (+)	√√√			1.00
5. เมื่อเป็นกลุ่มทำงานในโรงเรียน ฉันจะร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ทำงานของสมาชิกในกลุ่ม (+)	√√√			1.00
6. เมื่อทำงานเป็นกลุ่มในโรงเรียน ฉันทำหน้าที่อะไรก็ได้และไม่สนใจว่าใครจะมีหน้าที่อะไร (-)	√√√			1.00
ด้านที่ 3 มีการยอมรับซึ่งกันและกัน				
7. เมื่อทำงานเป็นกลุ่มกับเพื่อนครู ฉันยอมรับได้กับความคิดของผู้อื่นที่แตกต่างจากฉัน (+)	√√√			1.00
8. เมื่อทำงานเป็นกลุ่มกับเพื่อนครู ฉันมักยอมรับไม่ได้กับพฤติกรรมของเพื่อนครูบางคน (-)	√√√			1.00
9. ฉันอึดอัดใจที่จะต้องร่วมคณะทำงานกับครูในโรงเรียนบางคนที่ไม่คุ้นเคย (-)	√√√			1.00

ตัวแปรที่ 1 การทำงานเป็นทีมของครู	การพิจารณา			ค่า IOC
	ใช่	ไม่ แน่ใจ	ไม่ใช่	
ด้านที่ 4 ร่วมมือช่วยดำเนินงานของกลุ่ม				.67-1.00
10. ถ้าเป็นงานกลุ่ม แม้ฉันจะช่วยบางงานไม่ได้แต่ฉันก็จะให้กำลังใจเขา (+)	√√	√		.67
11. ฉันพร้อมให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูในกลุ่มที่พบปัญหาในการทำงาน (+)	√√√			1.00
12. เมื่อทำงานเป็นกลุ่ม งานของฉันมักไม่เสร็จ ต้องมีเพื่อนครูมาช่วยเสมอ (-)	√√	√		.67
ด้านที่ 5 มีการติดต่อสื่อสารในการทำงานร่วมกัน				.67-1.00
13. เมื่อทำงานเป็นกลุ่ม ฉันจะพูดคุยแลกเปลี่ยนความเห็นกับเพื่อนครูในกลุ่มเสมอ (+)	√√√			1.00
14. ในการทำงานกับเพื่อนครู มักใช้การพูดคุยโดยไม่มี การบันทึกอะไรเป็นหลักฐาน (-)	√√	√		.67
15. เมื่อทำงานกับเพื่อนครู แม้แบ่งหน้าที่กันแล้วก็ยังมีพบปะพูดคุยในงานที่ทำกันเป็นระยะ ๆ (+)	√√√			1.00
ด้านที่ 6 มีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนในกลุ่ม				.67-1.00
16. เมื่อรับงานกลุ่มแล้วฉันมักไม่ได้พูดคุยกับเพื่อนครูเรื่องงาน จนกระทั่งงานเสร็จ (-)	√√	√		.67
17. เมื่อแบ่งงานกันในกลุ่มที่ทำร่วมกับเพื่อนครูแล้ว ฉันยังเห็นประโยชน์ของการได้รับฟังความรู้ประสบการณ์จากเพื่อนครู (+)	√√√			1.00
18. ฉันจะใช้ความคิดความสามารถของฉันทำงานที่รับผิดชอบจากกลุ่ม โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยผู้อื่นในกลุ่ม (-)	√√√	√		.67

ตัวแปรที่ 1 การทำงานเป็นทีมของครู	การพิจารณา			ค่า IOC
	ใช่	ไม่ แน่ใจ	ไม่ใช่	
ด้านที่ 7 ร่วมติดตามประเมิน แก้ปัญหา รับผิดชอบ ผลเสียจากการทำงานร่วมกัน				.67-1.00
19. เมื่อทำงานเป็นกลุ่มกับเพื่อนครู ฉันจะร่วมติดตามความก้าวหน้าหรือความสำเร็จของงานกลุ่มอย่างใกล้ชิด (+)	√√√	√		1.00
20. ในการทำงานกลุ่ม ฉันจะไม่ร่วมแก้ปัญหาของกลุ่ม เพราะเป็นหน้าที่ของสมาชิกที่เกี่ยวข้องหรือหัวหน้ากลุ่ม (-)	√√√	√		1.00
21. ฉันเห็นว่าความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของกลุ่ม ย่อมเป็นของสมาชิกของกลุ่มทุกคน (+)	√√√	√		1.00

ตัวแปรที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	การพิจารณา			ค่า IOC
	ใช่	ไม่ แน่ใจ	ไม่ใช่	
ด้านที่ 1 ครูมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายของสถานศึกษา				.67-1.00
1. ฉันและเพื่อนครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา (+)	√√√	√		1.00
2. ในโรงเรียนของฉันครูและผู้บริหารมักไม่มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อนการกำหนดเป้าหมายของงาน (-)	√√√	√		1.00
3. ในโรงเรียนของฉันครูได้รับรู้และยอมรับเป้าหมายของงานที่ผู้บริหารกำหนด (+)	√√√	√		1.00
ด้านที่ 2 มีส่วนร่วมในการคิดแผนงานหรือกิจกรรม				.67-1.00
4. ในโรงเรียนของฉันครูมีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ (+)	√√√	√		1.00

ตัวแปรที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	การพิจารณา			ค่า IOC
	ใช่	ไม่ แน่ใจ	ไม่ใช่	
5. ฉันและเพื่อนครูไม่สามารถกำหนดแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง (-)	√√√	√		1.00
6. ฉันและเพื่อนครูกำหนดระยะเวลาการเสร็จสิ้นของงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง (+)	√√√	√		1.00
ด้านที่ 3 มีส่วนร่วมในการทำงาน/กิจกรรม				.67-1.00
7. โรงเรียนของฉันผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้กับคณะครูได้ในทุกกิจกรรม (+)	√√√	√		1.00
8. ครูไม่มีโอกาสได้ร่วมเข้าพบผู้บริหารเพื่อรายงานการทำงานได้ (-)	√√	√	√	.67
9. ผู้บริหารและครูในโรงเรียนของฉันได้ร่วมแสดงความเห็นในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของสถานศึกษา (+)	√√√	√		1.00
ด้านที่ 4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในผลของงาน				.67-1.00
10. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันให้ครูที่ร่วมทำงานเป็นเจ้าของผลงาน (+)	√√√	√		1.00
11. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันให้ครูได้รับรู้และปรับปรุงแก้ไขงานที่ตนทำแล้วมีปัญหา (+)	√√√	√		1.00
12. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันมักไม่ยอมรับว่างานนั้นผู้บริหารต้องมีส่วนรับผิดชอบ/ผลเสียด้วย (-)	√√√	√		1.00
ด้านที่ 5 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการประเมินให้ข้อเสนอแนะ				.67-1.00
13. โรงเรียนของฉันครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการตรวจสอบการทำงานต่าง ๆ ในโรงเรียน (+)	√√√	√		1.00
14. โรงเรียนของฉันครูไม่มีโอกาสเสนอแนะ แสดงความคิดเห็น และวิพากษ์วิจารณ์การดำเนินงานของสถานศึกษา (-)	√√√	√		1.00

ตัวแปรที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	การพิจารณา			ค่า IOC
	ใช่	ไม่ แน่ใจ	ไม่ใช่	
15. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา (+)	√√√	√		1.00
ด้านที่ 6 มีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานในสถานศึกษา				.67-1.00
16. ฉันและเพื่อนครูได้มีโอกาสร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา (+)	√√√	√		1.00
17. ในโรงเรียนของฉันครูมักไม่มีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีแก้ปัญหาของสถานศึกษา (-)	√√√	√		1.00
18. ผู้บริหารของฉันให้การยอมรับความเห็นของครูในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาที่เกิดขึ้น (+)	√√√	√		1.00
ด้านที่ 7 มีโอกาสได้เป็นผู้นำหรือหัวหน้าคณะทำงาน/กิจกรรม/โครงการ				.67-1.00
19. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันเปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้นำตามความสามารถของแต่ละบุคคล (+)	√√√	√		1.00
20. โรงเรียนของฉันครูทุกคนล้วนได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญในแต่ละด้านตรงตามความถนัดและความสามารถ (+)	√√	√	√	.67
21. โรงเรียนของฉันผู้บริหารมอบให้คนใกล้ชิดเท่านั้นเป็นหัวหน้า/ผู้นำ ในการทำงาน/กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ (-)	√√√	√		1.00

ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ชุด Try Out)

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทัศนคติต่อ
ผู้บริหาร กับการทำงานเป็นทีมของครู

คำชี้แจง

เรียน คุณครูกลุ่มบ้านฉางที่เคารพ เนื่องจากขณะนี้ ข้าพเจ้า นางสาวสุวรรณา สุยะวงศ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา (สี่แยกถนนวิหตุ) กำลังทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารกับการทำงานสอนของท่าน ท่านเป็นผู้ที่จะให้ข้อมูลสำคัญของการวิจัยนี้ได้เป็นอย่างดี ข้าพเจ้าจึงขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถาม (โดยใช้เวลาลัก 20-25 นาที) เพื่อเก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัยดังกล่าว

ผลการวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อวิชาการด้านการบริการการศึกษา จึงขอความร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและโปรดตอบทุกหัวข้อ โดยข้อมูลดังกล่าว**ไม่มีผลเสียใด ๆ ต่อตัวท่านและการปฏิบัติงานของท่าน** ข้อมูลจะรักษาเป็นความลับ การนำเสนอผลการวิจัยจะทำในภาพรวมเท่านั้น

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบโดยเป็นแบบให้เขียนตอบสั้น ๆ

ตอนที่ 2 เป็นการถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเห็นต่อบทบาทของผู้บริหาร และการปฏิบัติการสอนของท่าน ซึ่งแบ่งเป็นตอนย่อย 3 ตอน (ตอนที่ 2.1 ถึง 2.3) มีลักษณะเป็นแบบให้ประเมิน (Rate) จากข้อความที่อ่านแต่ละตอนมีประมาณ 12-14 ข้อความ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุวรรณา สุยะวงศ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
5	เมื่อทำงานเป็นกลุ่มกับเพื่อนครู ฉันมักยอมรับผิดชอบไม่ได้กับพฤติกรรม ของเพื่อนครูบางคน					
6	ฉันติดขัดใจที่จะต้องร่วม คณะทำงานกับครูในโรงเรียน บางคนที่ฉันไม่คุ้นเคย					
7	ถ้าเป็นงานกลุ่ม แม้ฉันจะช่วย บางงานไม่ได้แต่ฉันก็จะให้ กำลังใจเขา					
8	เมื่อทำงานเป็นกลุ่ม งานของฉันมัก ไม่เสร็จ ต้องมีเพื่อนครูมาช่วยเสมอ					
9	เมื่อทำงานเป็นกลุ่ม ฉันจะพูดคุย แลกเปลี่ยนความเห็นกับเพื่อนครู ในกลุ่มเสมอ					
10	ในการทำงานกับเพื่อนครู มักใช้ การพูดคุยโดยไม่มีการบินที่อะไร เป็นหลักฐาน					
11	เมื่อรับงานกลุ่มแล้วฉันมักไม่ได้ พูดคุยกับเพื่อนครูเรื่องงาน จนกระทั่งงานเสร็จ					
12	เมื่อแบ่งงานกันในกลุ่มที่ทำร่วมกับ เพื่อนครูแล้ว ฉันยังเห็นประโยชน์ ของการได้รับฟังความรู้ ประสบการณ์จากเพื่อนครู					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
13	เมื่อทำงานเป็นกลุ่มกับเพื่อนครู ฉันจะร่วมติดตามความก้าวหน้า หรือความสำเร็จของงานกลุ่ม อย่างใกล้ชิด					
14	ฉันเห็นว่าความสำเร็จ หรือความ ล้มเหลวของกลุ่ม ย่อมเป็นของ สมาชิกของกลุ่มทุกคน					

ตอนที่ 2.2 ผู้บริหารกับคณะครู

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
1	ฉันและเพื่อนครูได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา					
2	ในโรงเรียนของฉันครูมีอำนาจ ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ					
3	ฉันและเพื่อนครูไม่สามารถกำหนด แผนการปฏิบัติงานใน ความรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง					
4	ฉันและเพื่อนครูกำหนดระยะเวลา การเสร็จสิ้นของงานที่ได้รับ มอบหมายได้ด้วยตนเอง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
5	โรงเรียนของฉันผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้กับคณะครูได้ในทุกกิจกรรม					
6	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนของฉันได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
7	ผู้บริหารโรงเรียนของฉันให้ครูที่ร่วมทำงานเป็นเจ้าของผลงาน					
8	ผู้บริหารโรงเรียนของฉันมักไม่ยอมรับว่างานนั้นผู้บริหารต้องมีส่วนรับผิดชอบ/ผลเสียด้วย					
9	ครูมีส่วนร่วมร่วมกับผู้บริหารในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา					
10	ในโรงเรียนของฉันครูมักไม่มีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีแก้ปัญหาของสถานศึกษา					
11	โรงเรียนของฉันครูทุกคนล้วนได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญในแต่ละด้านตรงตามความถนัดและความสามารถ					
12	โรงเรียนของฉันผู้บริหารมอบให้คนใกล้ชิดเท่านั้นเป็นหัวหน้า/ผู้นำในการทำงาน/กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ					

ตอนที่ 2.3 ความเห็นของท่านต่อผู้บริหาร

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
1	ผู้บริหารเป็นผู้ให้รางวัลหรือลงโทษ ฉันได้					
2	ผู้บริหารคือผู้มีบทบาทในการทำให้ ฉันทำงานได้ดีหรือไม่ดี					
3	ผู้บริหารคือผู้ที่จะประเมิน การทำงานของฉัน					
4	ผู้บริหารมิใช่ผู้สอนงานแก่สมาชิก ในองค์การ					
5	ผู้บริหารของฉันสร้างบรรยากาศ ที่ดีในการทำงาน					
6	ฉันให้ความเคารพนับถือต่อผู้บริหาร					
7	ฉันไม่มีความสุขที่ได้ทำงานกับ ผู้บริหารคนนี้					
8	ฉันพร้อมรับทำงานตามคำสั่ง หรือ การมอบหมายงานจากผู้บริหาร					
9	ฉันไม่เต็มใจสนองนโยบาย การทำงานของผู้บริหาร					
10	ฉันพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับ ผู้บริหารในการจัดกิจกรรมของ โรงเรียน					
11	สักวันหนึ่งฉันอาจหมดความอดทนที่ จะทำตามการชี้แนะของผู้บริหาร					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
12	ฉันพยายามปฏิบัติตามสำเร็จได้ ทันเวลาที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บริหาร					

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ชุดเก็บข้อมูลจริง)

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และทัศนคติ
ของครูต่อผู้บริหาร กับพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของครู

คำชี้แจง

เรียน คุณครูกลุ่มบ้านฉางที่เคราพ เนื่องจากขณะนี้ ข้าพเจ้า นางสาวสุวรรณา สุยะวงศ์
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
(สี่แยกถนนวิทย์) กำลังทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารกับการทำงานสอนของท่าน
ท่านเป็นผู้ที่จะให้ข้อมูลสำคัญของการวิจัยนี้ได้เป็นอย่างดี ข้าพเจ้าจึงขอความอนุเคราะห์ท่าน
ตอบแบบสอบถาม (โดยใช้เวลาล้าง 20-25 นาที) เพื่อเก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัยดังกล่าว

ผลการวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อวิชาการด้านการบริการการศึกษา จึงขอความ
ร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและโปรดตอบทุกหัวข้อ โดยข้อมูล
ดังกล่าว**ไม่มีผลเสียใด ๆ ต่อตัวท่านและการปฏิบัติงานของท่าน** ข้อมูลจะรักษาเป็นความลับ
การนำเสนอผลการวิจัยจะทำในภาพรวมเท่านั้น

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบโดยเป็นแบบให้เขียนตอบสั้น ๆ

ตอนที่ 2 เป็นการถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเห็นต่อบทบาทของผู้บริหาร และ
การปฏิบัติการสอนของท่าน ซึ่งแบ่งเป็นตอนย่อย 3 ตอน (ตอนที่ 2.1 ถึง 2.3) มีลักษณะเป็น
แบบให้ประเมิน (Rate) จากข้อความที่อ่านแต่ละตอนมีประมาณ 12-14 ข้อความ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุวรรณา สุยะวงศ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

ผังตัวแปร “การทำงานเป็นทีมของครู”

(ตัวเลขข้อในตารางนี้เป็นตัวเลขประจำข้อความ)

องค์ประกอบ/ด้าน		ข้อความและทิศทาง		รวม (ข้อ)
		+	-	
1	ด้านที่ 1 การร่วมกันทำงานในทีม	1, 3, 4, 7	2, 5, 6, 8	8
2	ด้านที่ 2 การมีปฏิสัมพันธ์ในทีม	9, 12, 13, 14	10, 11	6
รวม (ข้อ)		8	6	14

ตอนที่ 2.1 ท่านและเพื่อนครูกับการทำงาน

ข้อความ		ระดับความคิดเห็น					
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
1	เมื่อมีการทำงานเป็นกลุ่มกับเพื่อนครู ฉันจะเข้าร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงานของกลุ่ม						
2	ในการทำงานกับเพื่อนครู ฉันจะยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม เฉพาะที่ตรงกับความคิดของฉันเท่านั้น						
3	เมื่อเป็นกลุ่มทำงานในโรงเรียน ฉันจะร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ทำงานของสมาชิกในกลุ่ม						
4	เมื่อทำงานเป็นกลุ่มกับเพื่อนครู ฉันยอมรับได้กับความคิดของผู้อื่นที่แตกต่างจากฉัน						
5	เมื่อทำงานเป็นกลุ่มกับเพื่อนครู ฉันมักยอมรับไม่ได้กับพฤติกรรมของเพื่อนครูบางคน						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
6	ฉันยึดอัดใจที่จะต้องร่วม คณะทำงานกับครูในโรงเรียน บางคนที่ฉันไม่คุ้นเคย					
7	ถ้าเป็นงานกลุ่ม แม้ฉันจะช่วย บางงานไม่ได้แต่ฉันก็จะให้ กำลังใจเขา					
8	เมื่อทำงานเป็นกลุ่ม งานของฉัน มักไม่เสร็จ ต้องมีเพื่อนครุมา ช่วยเสมอ					
9	ฉันยึดอัดใจที่จะต้องร่วม คณะทำงานกับครูในโรงเรียน บางคนที่ฉันไม่คุ้นเคย					
10	ในการทำงานกับเพื่อนครุ มักใช้ การพูดคุยโดยไม่มีกำนันที่กอะไร เป็นหลักฐาน					
11	เมื่อรับงานกลุ่มแล้วฉันมักไม่ได้ พูดคุยกับเพื่อนครุเรื่องงาน จนกระทั่งงานเสร็จ					
12	เมื่อแบ่งงานกันในกลุ่มที่ทำร่วมกับ เพื่อนครุแล้ว ฉันยังเห็นประโยชน์ ของการได้รับฟังความรู้ ประสบการณ์จากเพื่อนครุ					
13	เมื่อทำงานเป็นกลุ่มกับเพื่อนครุ ฉันจะร่วมติดตามความก้าวหน้า หรือความสำเร็จของงานกลุ่ม อย่างใกล้ชิด					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
14	ฉันเห็นว่าความสำเร็จ หรือความ ล้มเหลวของกลุ่ม ย่อมเป็นของ สมาชิกของกลุ่มทุกคน					

แบบวัดที่ 2 วัดตัวแปร “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร”

นิยามของตัวแปร “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูหรือหรือบุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมกำหนดนโยบายของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการคิดแผนงานหรือกิจกรรม มีส่วนร่วมในการทำงาน/กิจกรรม มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในผลของงาน มีส่วนร่วมในการประเมินให้ข้อเสนอแนะ มีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานในสถานศึกษา มีโอกาสได้เป็นผู้นำหรือหัวหน้าคณะทำงาน/กิจกรรม/โครงการ”

ผังตัวแปร “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร”

(ตัวเลขข้อในตารางนี้เป็นตัวเลขประจำข้อความ)

องค์ประกอบ/ด้าน		ข้อความและทิศทาง		รวม (ข้อ)
		+	-	
1	ด้านที่ 1 การรับรู้การปฏิบัติงานของผู้บริหาร	1, 2, 4, 5, 6, 7	3, 8	8
2	ด้านที่ 2 การรับรู้ต่อการควบคุมและแก้ไขของผู้บริหาร	9, 11	10, 12	4
รวม (ข้อ)		8	4	12

ตอนที่ 2.2 ผู้บริหารกับคณะครู

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
1	ฉันและเพื่อนครูได้มีส่วนร่วมใน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายของสถานศึกษา					
2	ในโรงเรียนของฉันครูมีอำนาจ ตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ					
3	ฉันและเพื่อนครูไม่สามารถกำหนด แผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ ได้ด้วยตนเอง					
4	ฉันและเพื่อนครูกำหนดระยะเวลา การเสร็จสิ้นของงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ด้วยตนเอง					
5	โรงเรียนของฉันผู้บริหารเป็นที่ปรึกษา ให้กับคณะครูได้ในทุกกิจกรรม					
6	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนของฉันได้ ร่วมแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุง การปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
7	ผู้บริหารโรงเรียนของฉันให้ครูที่ร่วม ทำงานเป็นเจ้าของผลงาน					
8	ผู้บริหารโรงเรียนของฉันมักไม่ยอมรับ ว่างานนั้นผู้บริหารต้องมีส่วนรับผิดชอบ/ ผลเสียด้วย					
9	ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารใน การแก้ปัญหาของสถานศึกษา					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง ข้าง จริง	ค่อนข้าง ข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
10	ในโรงเรียนของฉันครูมักไม่มีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีแก้ปัญหาของสถานศึกษา					
11	โรงเรียนของฉันครูทุกคนล้วนได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญในแต่ละด้านตรงตามความถนัดและความสามารถ					
12	โรงเรียนของฉันผู้บริหารมอบให้คนใกล้ชิดเท่านั้นเป็นหัวหน้า/ผู้นำในการทำงาน/กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ					

แบบวัดที่ 3 วัดตัวแปร “ทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร”

นิยามของตัวแปร “ทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร หมายถึง การที่ครูรู้ว่าผู้บริหารมีผลด้านประโยชน์หรือโทษต่อตนเองอย่างไร โดยที่ครูมีความรู้สึกต่อผู้บริหารในลักษณะชอบเห็นคุณค่า เห็นว่าดีงาม หรือความรู้สึกในทางตรงกันข้าม ทั้งความรู้ความเข้าใจในบทบาทของผู้บริหาร ความเชื่อมั่นนับถือผู้บริหาร และประสบการณ์ที่ครูเคยประสบกับผู้บริหารสถานศึกษา”

ผังตัวแปร “ทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร”

(ตัวเลขข้อในตารางนี้เป็นตัวเลขประจำข้อความ)

องค์ประกอบ/ด้าน		ข้อความและทิศทาง		รวม (ข้อ)
		+	-	
1	ด้านที่ 1 ความรู้เชิงประเมิน	1, 2, 3	4	4
2	ด้านที่ 2 ความรู้สึกชอบ รัก เห็นคุณค่า	5, 6, 7	-	3
3	ด้านที่ 3 ความพร้อมกระทำ	8, 10, 12	9, 11	5
รวม (ข้อ)		9	3	12

ตอนที่ 2.3 ความเห็นของท่านต่อผู้บริหาร

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
1	ผู้บริหารเป็นผู้ให้รางวัลหรือลงโทษฉันได้					
2	ผู้บริหารคือผู้มีบทบาทในการทำให้ฉันทำงานได้ดีหรือไม่ดี					
3	ผู้บริหารคือผู้ที่ประเมินการทำงานของฉัน					
4	ผู้บริหารมิใช่ผู้สอนงานแก่สมาชิกในองค์กร					
5	ผู้บริหารของฉันสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
6	ฉันให้ความเคารพนับถือต่อผู้บริหาร					
7	ฉันไม่มีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหาร					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
8	ฉันพร้อมรับทำงานตามคำสั่ง หรือ การมอบหมายงานจากผู้บริหาร					
9	ฉันไม่เต็มใจสนองนโยบาย การทำงานของผู้บริหาร					
10	ฉันพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับ ผู้บริหารในการจัดกิจกรรมของ โรงเรียน					
11	สักวันหนึ่งฉันอาจหมดความอดทน ที่จะทำตามการชี้แนะของผู้บริหาร					
12	ฉันพยายามปฏิบัติงานสำเร็จได้ ทันเวลาที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บริหาร					

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคุณภาพเครื่องมือ

1. ดร.เกศินี โสขุมา
ประธานหลักสูตรสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
2. ดร.ธารินทร์ รसानนท์
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
3. รองศาสตราจารย์ ดร.นรา สมประสงค์
อาจารย์พิเศษบัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา



ภาคผนวก จ รายชื่อโรงเรียนที่เก็บข้อมูล

รายชื่อโรงเรียนที่เก็บข้อมูล

1. โรงเรียนวัดบ้านฉาง
2. โรงเรียนวัดสระแก้ว
3. โรงเรียนวัดบ้านคลองทราย
4. โรงเรียนวัดประชุมมิตรบำรุง
5. โรงเรียนวัดเพลา





ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นามสกุล	สุวรรณา สุยะวงศ์
วัน เดือน ปี เกิด	15 เมษายน 2534
ที่อยู่ปัจจุบัน	2/49 พหลโยธิน2/1 แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400
ที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ไบโอเนเจอร์ อัลลายแอนซ์ จำกัด
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	กรรมการ
ประสบการณ์การทำงาน	-
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2558	ค.บ. (ฟิลิสส์), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย
ผลงานการตีพิมพ์	
ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	
สุวรรณา สุยะวงศ์. (ผู้บรรยาย). (29 มิถุนายน 2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหารกับการทำงานของครู. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8 “ประเทศไทย 4.0 นวัตกรรมสร้างสรรค์สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” (หน้า H457-H470). กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).	
ผลงานตีพิมพ์อื่น ๆ	-